TRANSICIÓN PASTORAL DE LA SECCIÓN CENTRO DE LA REGIÓN PONIENTE DEL DISTRITO CENTRAL DEL CONCILIO NACIONAL DE LAS ASAMBLEAS DE DIOS EN MÉXICO

UN PROYECTO DE TESIS

PRESENTADO ANTE LA FACULTAD

TEOLOGÍA DEL SEMINARIO TEOLÓGICO GORDON-CONWELL

COMO REQUERIMIENTO PARCIAL PARA ELGRADO DE

DOCTOR EN MINISTERIO

POR

ABIUD MONTOYA

MAYO DE 2023

Copyright ©2023 por Abiud Montoya. Todos los Derechos Reservados

Con profundo amor y humildad dedico esta Tesis Doctoral

a la Santísima Trinidad.

CONTENIDO

PREFACIO iii

RECONOCIMIENTOS v

EXTRACTO vi

CAPÍTULO UNO: EL PROBLEMA Y SU CONFIGURACIÓN 1

La Sección Centro de la Región Poniente del Distrito Central de las AD México 1

Identidad pentecostal 3

CAPÍTULO DOS: MARCO TEÓRICO PARA LA TRANSICIÓN PASTORAL 19

Ejemplos de transición en el Antiguo Testamento 19

Moisés y Josué 23

Modelo de liderazgo de Jesucristo 32

Asignación, capacitación y acompañamiento de una nueva generación 36

CAPÍTULO TRES: REVISIÓN LITERARIA DE LA TRANSICIÓN PASTORAL 39

La importancia de la transición 39

Asuntos que demandan una transición 42

Hábitos que dificultan la transición 54

El sucesor 57

CAPÍTULO CUATRO: DISEÑO DEL PROYECTO 60

Modo normal de sucesión pastoral en México 61

Encuesta sobre las prácticas de transición 62

1. Objetivos de la encuesta 62

2. Las preguntas de la encuesta 64

Observaciones de la encuesta (fortalezas y debilidades) 65

1. Fortalezas 65

2. Debilidades 67

Planteamientos 75

Recomendaciones 77
Conclusión 82
CAPÍTULO CINCO: RESULTADOS E IMPLEMENTACIONES 84
Bases para el entendimiento 86
Posibles problemas en la transición pastoral 88
1. El miedo al cambio 88
2. Cortar lazos con la congregación 89
3. La familia 90
4. El estado de la congregación 94
Estrategias pastorales para lograr una transición efectiva 95
Mecanismo de la implementación 99
CONCLUSIÓN 104
APÉNDICE A 105
APENDICE B 106
BIBLIOGRAFÍA 107
CURRICULUM VITAE 111
Educación 111
Posiciones ministeriales 111

PREFACIO

Una de las necesidades más grandes dentro de la expansión del reino de Jesucristo es, y ha sido, la capacidad de dar continuidad a la visión de avance en las congregaciones. Esto sin duda tiene diversas implicaciones, ya que la intención del crecimiento radica, no solo en el incremento numérico de una iglesia sino, además, en la consolidación de los creyentes; pues el objetivo es alcanzar el potencial máximo del reino de Jesucristo en cada generación. Por ello, y dadas las circunstancias actuales del Concilio Nacional de las Asambleas de Dios en México, en materia de transiciones, se consideró prudente y necesario, ahondar en el tema y presentar una alternativa de medios y métodos posibles para promover y facilitar la oportunidad de efectuar transiciones exitosas, de manera que se logre así un desarrollo ministerial más dinámico, tranquilo y efectivo. Esto debido a que una de las grandes interrogantes dentro de la idiosincrasia ministerial mexicana, y particularmente de las Asambleas de Dios México, es saber qué viene después y cómo se va a enfrentar la transición, considerando temas tales como: el sostenimiento financiero del ministro saliente; las asignaciones de trabajo post retiro; los cambios en la vida del pastor saliente y de su familia, los cambios en la iglesia, etc.

Sin duda este tiempo es sumamente demandante en los rubros de la evangelización mundial, y por ende se debe tener presente que la proclamación de las buenas noticias no ha sido, ni será, algo que solo esté confinado a cierto periodo de tiempo; por ello, debido a estar ardua tarea, la participación de las nuevas generaciones es esencial para el presente, y para el momento en que se efectúe la transición. Aquellos que reconocen que los tiempos avanzan y cambian y que cada generación posee sus propias habilidades, conocimientos y destrezas, estará en mejor posición de afrentar los desafíos presentes y futuros.

Por todo lo anterior, y reconociendo que dentro del Concilio Nacional de las Asambleas de Dios la transición es un área de oportunidad crucial, es que se ha desarrollado esta tesis, creyendo

que será un medio, no solo para la Sección Centro de la Región Poniente del Distrito Central del dicho concilio (objeto puntualizado del estudio de esta tesis), sino inclusive, para todo el país mexicano.

RECONOCIMIENTOS

Habría sido imposible llegar al termino satisfactorio de este trabajo si no hubiera sido por el apoyo incondicional de mi familia, particularmente de mi esposa, la Arq. Maricela Montoya, quien, en amor, asumió responsabilidades importantes para aliviar mi carga de trabajo y hacer posible la inversión de tiempo que este esfuerzo académico demandaba; además de su compañía y sacrificios innumerables. Por mis hijos Abiud Gianfranco Montoya y Equer Fabrice Montoya, quienes han sido un medio de inspiración, motivación y comprensión para mí. Por mi padre, el Dr. Isaí Montoya, quien ha marcado un ejemplo claro de integridad, de preparación y de servicio para la obra del reino de Jesucristo. Por mi madre, que ahora se encuentra en la presencia del Creador, quien nunca dudó del llamado y potencial que Dios puso en mi vida, y cuyas oraciones fueron constantes. Por mi tía, la Profa. Ruth Orozco por sus incontables consejos y su impulso para seguir adelante en las tareas asignadas por Dios. Por mi tío, el Dr. Juan Romero, por su ejemplo vivo de entrega y dedicación al servicio de Jesucristo hasta el último día de su vida. A mi asesor, el Dr. Alvin Padilla por su motivación y apoyo para concluir este trabajo. A mi buen amigo y compañero de academia Dr. Joseph andino, por su apoyo, motivación y lectura de este proyecto doctoral. A mi editor Eliud Asaf Montoya por su participación acertada en la Edición de este documento. Y finalmente a mi familia, el Templo El Salvador, por su cariño abrazador, su abrigo espiritual y por sus constantes oraciones.

EXTRACTO

El propósito de este proyecto de tesis fue estudiar la Sección Centro de la Región Poniente del Distrito Central del Concilio Nacional de las Asambleas de Dios en México, denominación pentecostés, en cuanto al tema de las transiciones pastorales. Para ello se realizó una encuesta a 20 pastores. Los resultados sirvieron para que, junto con la información bibliográfica investigada en el transcurso de esta tesis, se presentaran planteamientos y recomendaciones para conducir un plan de transición pastoral exitosa, los cuales pueden ser útiles extensivamente en todas las iglesias de tal denominación a nivel nacional.

CAPÍTULO UNO

EL PROBLEMA Y SU CONFIGURACIÓN

La Sección Centro de la Región Poniente del Distrito Central de las Asambleas de Dios en México

En este proyecto de tesis mi intención es estudiar tanto las formas de transición pastoral en el pasado como las presentes en la Sección Centro de la Región Poniente del Distrito Central del Concilio General de las Asambleas de Dios en México. En mi experiencia como ministro de tercera generación y dentro del servicio activo ministerial por más de veinte años del distrito en mención, he observado con detenimiento como una gran mayoría de las congregaciones en procesos de transición pastoral han decaído en su función efectiva de proyección a la comunidad, teniendo como resultado una disminución de membrecía considerable; asimismo, en la transición se afectan seriamente las estructuras de liderazgo y por ende, esto representa un desafío mayúsculo para el ministro entrante. A todo lo anterior debe sumarse la situación precaria en la que el pastor saliente y su familia pueden estar sumidos; y peor aún, cuando se trata de fallecimiento. Esto sin duda repercute negativamente en el avance de la iglesia. Uno de los factores importantes que han originado tales resultados ha sido la falta de un sistema formal y estructurado de transición; uno que permita los cambios pertinentes en dicho proceso, sin que se afecte el avance en los distintos rubros de crecimiento de las congregaciones; tales como el fortalecimiento espiritual de los congregantes, la propagación del evangelio, y la influencia en la comunidad. Dichos elementos son esenciales en la proyección real de esta gran institución que es la Iglesia.

A continuación, en una encuesta aplicada a 20 ministros con credenciales[1] pertenecientes a la sección Centro de la Región Poniente del Distrito Central[2] vía electrónica desde la ciudad de monterrey en el mes de noviembre 2022, se presentaron quince preguntas básicas, donde dos enfocan a su programa de transición y la situación de su congregación y membresía al presente respecto al tema. Solo el 60% ha pensado alguna vez en la posibilidad de un proyecto de transición aun y cuando existiera la posibilidad de alcanzar beneficios de avance y crecimiento en sus congregaciones. Esto se debe, al menos en parte, a que en general, el 50% de los encuestados teme que tal proyecto podría ser perjudicial en lugar de benéfico; sin embargo, el 40% considera seriamente que pudiera ser una posibilidad, y solo el 10 % no cree que pudiere existir algún problema. Esta estadística provee una ventana hacia la omisión de un programa de transición que ha estado ausente de nuestro medio por un tiempo sumamente significativo.

En este proyecto recabo información respecto a las prácticas de transición de la Sección Centro (una de las secciones con mayor prominencia de la Región Poniente), de la cual —por cierto— he sido supervisor. Esto lo logro aplicando cuestionarios y analizando las prácticas transicionales del pasado y del presente en nuestras congregaciones. La información obtenida en las entrevistas con los pastores arroja información vital que indica la urgencia de elaborar un sistema de transición que responda a esta necesidad. Todo esto prevé un panorama general de las prácticas que al presente se llevan a cabo y subraya las ventajas y desventajas de las formas aplicadas, de modo que se puede puntualizar las deficiencias o fortalezas del presente sistema. La

[1] En las Asambleas de Dios en México un ministro puede obtener cuatro clasificaciones ministeriales: ministro iniciado, ministro aprobado, ministro licenciado y ministro pleno ordenado. (Ver la Constitución Eclesiástica del Concilio Nacional de las Asambleas de Dios A.R articulo XIII, 57).

[2] Las Asambleas de Dios en México se divide en zonas, distritos, regiones y secciones, el Distrito Central, es uno de los distritos pertenecientes al Concilio Nacional en la zona centro del país, mismo que consta de 9 regiones, y una de ellas es la región poniente. (Ver la Constitución Eclesiástica del Concilio Nacional de las Asambleas de Dios A.R Articulo II, 23).

meta es que por lo menos un 30% de las iglesias implementen un nuevo sistema de transición que responda a las deficiencias reveladas en el estudio. Esto tiene el potencial de modificar las perspectivas y mitos sobre los cambios y las transiciones, cree una cultura que impulse con mayor eficacia la función de la iglesia, desarrolle líderes espiritualmente saludables y congregaciones con madurez suficiente para conservar su estabilidad (a pesar de los movimientos inevitables del tiempo), se mantengan encendidas en la proclamación del evangelio, y con todo ello, se establezca un ambiente de seguridad y tranquilidad para el liderazgo pastoral en la toma de decisiones trascedentes en su vida.

Identidad pentecostal

Para comprender la cultura eclesiástica de nuestra región, presento ahora un breve análisis del movimiento pentecostal del cual nuestra denominación ha sido parte por ya casi 100 años.

Este movimiento ha adquirido suma relevancia en las últimas décadas debido a su índice de crecimiento. El Lifeway Research establece que para el año 2050 habrá mil millones de pentecostales.[3] La prestigiosa publicación periódica Pneuma publicó un dato difundido por el World Christian Encyclopedia en su 3ra edición (2020), el cual indica que los pentecostales/carismáticos eran 644 millones en el mundo,[4] mientras que el International Bulletin of Mission Reseach [Boletín Internacional de Investigación Misionera] publicó la cifra de 585 millones como el número de protestantes (separadamente de los

[3] Aaron Earls, "7 Encouraging Trends of Global Christianity in 2022", Lifeway Research, enero 31, 2022. https://research.lifeway.com/2022/01/31/7-encouraging-trends-of-global-christianity-in-2022/

[4] Wariboko, Nimi, y L. William Oliverio, Jr. "The Society for Pentecostal Studies at 50 Years", Pneuma 42, 3-4 (2020): 327-333, doi: https://doi.org/10.1163/15700747-04203021

pentecostales/carismáticos),[5] es decir, si se considera 1.22 miles de millones como la suma de ambos grupos, los pentecostales/carismáticos sobrepasan el 50%. Eldin Villafañe refiere que uno de cada cinco cristianos hoy es pentecostés y dicho movimiento gana 19 millones de nuevos miembros cada año contribuyendo con más de 34 billones de dólares a causas cristianas cada año.[6]

Considerando tal información surgen interrogantes al respecto: ¿cómo surge el movimiento pentecostal? ¿cuál es la razón de su rápido crecimiento? El movimiento pentecostal encuentra sus raíces en la experiencia de hombres y mujeres fervientes que desearon ser partícipes de aquella experiencia relatada en el libro de los Hechos en sus capítulos 1 y 2.

El teólogo Alfonso de los Reyes, quien también fue superintendente de las Asambleas de Dios en México por doce años, relata en forma breve la experiencia del Instituto Bethel de la ciudad de Topeka Kansas bajo la dirección de Charles Fox Parham el 1ro. de enero de 1901.[7] El teólogo Vinson Synan narra como Parham guio a sus estudiantes a través de un estudio de los principios del Movimiento de Santidad, incluyendo la santificación y la sanidad divina. En la lectura del segundo capítulo del libro de los Hechos, ellos estudiaron los eventos que trascendieron el día de Pentecostés en Jerusalén, incluyendo el hablar en lenguas. Después de una tarea asignada y del regreso del maestro Parham (quien había realizado un largo viaje), para su asombro, los estudiantes concluyeron en forma unánime que la evidencia del bautismo era hablar en otras lenguas. Llevando así su descubrimiento a la práctica, los estudiantes experimentaron —por primera vez en la era moderna— una manifestación del bautismo en el Espíritu Santo semejante a lo

[5] Gina A. Zurlo, Todd M. Johnson, y Peter F. Crossing, "World Christianity and Mission 2020: Ongoing Shift to the Global South", International Bulletin of Mission Research, 44 (1), 8-19 (2020). https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2396939319880074

[6] Eldin Villafañe, *The Liberating Spirit* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1993), 84.

[7] Alfonso de los Reyes, *Historia de las Asambleas de Dios en México* (Alfonso de los Reyes Valdez, 2006), 7.

narrado en el libro de los Hechos de los Apóstoles.[8] Esta experiencia se une a aquello vivido por William Seymour en la ciudad de los Ángeles en 1906, quien, mostrando gran interés en la evidencia, buscó un local donde los servicios de avivamiento pudieran llevarse acabo de una forma más convencional. Después de una búsqueda intensa, encontró una iglesia Episcopal Metodista Africana (AME por sus siglas en inglés) construida en el 312 de la calle Azuza. Después de observar las características del inmueble y de considerarlo un lugar apto para que concurrieran personas de todas las clases sociales, Seymour inicia sus prédicas ahí, causando gran revuelo, ya que Dios envió a ese lugar un gran avivamiento. En los servicios de avivamiento de Seymour, multitudes caían bajo el poder del Espíritu Santo y se levantaban hablando en otras lenguas.

Ambos eventos, los de Parham y los de Seymour tenían un común denominador: la evidencia inicial del bautismo del Espíritu Santo, es decir, la *glossolalia* (hablar en nuevas lenguas).[9]

Adicionalmente, estas personas consideran que dicho bautismo es la herramienta que habilita al creyente para el cumplimiento de la Gran Comisión: «*Ir por todo el mundo y predicad el evangelio a toda creatura*» (Marcos 16:15); esta idea está basada en Hechos 1:8 en donde dice: *«Pero recibiréis poder cuando haya venido sobre vosotros el Espíritu Santo*».

En referencia a la declaración previa y describiendo el sentido de convicción de los pentecostales, Timothy C. Tennent, dice que ellos creen totalmente en la autoridad de la Biblia, en la centralidad de Cristo de la obra de la cruz para salvación, y en la realidad histórica de la resurrección de Jesucristo. Afirman también la importancia del arrepentimiento para la

[8] Vinson Synan, *The Holiness Pentecostal Tradition* (Grand Rapids: Eadermans,1997), cap. 5, Kindle.

[9] Synan, *The Holiness*, cap. 5.

conversión y lo esencial de una vida santa. De igual forma afirman con anhelo el retorno glorioso de Jesucristo al final de los tiempos.[10]

Timothy C. Tennent, también, proyectando las palabras del teólogo Allen Anderson refiere que el avivamiento de la calle de Azuza convirtió una nueva secta cristiana local y pequeña en un movimiento internacional que envió obreros a más de 25 naciones en solo dos años. [11]

Asimismo, el Dr. Tennent escribió que el movimiento pentecostal en los primeros 100 años de existencia ha crecido de [tener] algunos avivamientos escasos a ser una gigantesca fuerza global de medio billón de adherentes, segundo en tamaño en el mundo, solo detrás de la iglesia católica romana. [12]

El académico Robert P. Menzies refiere que para entender por qué las iglesias pentecostales crecen tan vertiginosamente es necesario entender lo que las iglesias pentecostales creen, qué es lo que energiza su vida y testimonio, y lo que las separa y las hace únicas. Es necesario saber por qué son diferentes.[13]

En la opinión de Menzies existen cinco razones por las cuales los adeptos al pentecostalismo son instados a una proclamación permanente del evangelio y de la experiencia pentecostal, dando como resultado un crecimiento significativo.[14] Adicionalmente se observan aportaciones importantes de otros teólogos que complementan tales conceptos.

---

[10] Timothy C. Tennent, *Theology in the Context of World Christianity* (Grand Rapids: Zondervan, 2007), 165.

[11] Ibid.

[12] Ibid.

[13] Robert P. Menzies, *Pentecostés: Esta historia es nuestra historia* (Springfield, Missouri: Gospel Publishing House, 2013), 121.

[14] Ibid, 122.

Menzies inicia su explicación de estas cinco características diciendo que las iglesias pentecostales toman el ADN misional de la iglesia primitiva: su experiencia y práctica esta en gran medida formulada por las historias contenida en el libro de los Hechos. Particularmente basada en Hechos 1:8 «*pero recibiréis poder cuando haya venido sobre vosotros el Espíritu Santo*» y Hechos 2:4 «*todos ellos fueron llenos del Espíritu Santo y empezaron hablar en otras lenguas según el Espíritu les daba a que hablasen*».

Para el autor previamente mencionado, poseer tal sentido de convicción provee dirección al cumplimiento de la misión, y esta es una las razones claves del crecimiento de la iglesia pentecostal. En este respecto, Eldin Villafañe refiere las palabras de Vinson Synan, diciendo que muchos de los pentecostales son como misioneros de boleto sin regreso; el testimonio es largo y heroico: son muchos los que luego de experimentar su pentecostés en la calle Azuza respondieron al llamado misionero y salieron con destino a distintas partes del mundo (Europa, África, Asia, o América Latina) predicando el evangelio completo.[15] En este respecto el Dr. Allan H Anderson, declara que la mayor parte de los pentecostales ahora viven en Asia, África y América Latina. India, Corea del Sur, Brasil y Nigeria se han convertido en las naciones con mayor envío de misioneros de la iglesia protestante al mundo. En este mismo sentido Anderson afirma que la experiencia pentecostal del poder del Espíritu fue la razón de la flexibilidad sin precedentes que los misioneros presentaron ante las culturas a donde fue llevado el mensaje pentecostal.[16] Villafañe propone que una de las marcas del Espíritu es la pasión por el evangelismo y las misiones, hecho que resulta en un evangelismo de alcance agresivo y

[15] Eldin Villafañe, *Introducción al pentecostalismo: Manda fuego Señor* (Nashville, Tennessi: Abingdon Press 2012), 58.

[16] Allan Heaton Anderson, *Global Charismatic Christianity*, (Cambridge: Cambridge University Press, 2014), 14.

misionero; el pentecostalismo es entonces, según las palabras de Murray W. Dempster, Byron D. Klaus y Douglas Peterson, «una religión hecha para viajar». [17]

Desde mi punto de vista, coincido con los distintos teólogos antes mencionados, afirmando que esta experiencia pentecostal ha inspirado una pasión misionera en la vida de todos aquellos expuestos a esta realidad mística cristiana, influyendo sin duda en el crecimiento del pentecostalismo en el mundo. Menzies declara «los pentecostales afirman que cada discípulo es llamado y facultado y cada discípulo es animado a esperar que milagros y señales acompañarán su testimonio».[18]

En segundo lugar, Menzies dice que los pentecostales se caracterizan por *un mensaje claro*. Jesús es el Señor y Salvador en Hechos 4:12, en donde dice: «*Y en ningún otro hay salvación…».* El mensaje proclamado por los pentecostales ha sido con tanta claridad que ha tenido un impacto significativo en las familias pobres de América Latina.[19]

Considerando esta temática, Villafañe declara que, aunque el avivamiento de la calle Azuza subraya los carismas del Espíritu, su mensaje se centra en la persona y obra redentora de Jesucristo. Esta es la temática que se ha convertido en la enseñanza teológica y práctica del pentecostalismo global. [20] Concretando un mensaje de comprensión sencilla, abordando en forma directa la necesidad de los individuos, y que, además, motiva a quien lo escucha, no solo a una mayor y mejor experiencia, sino a propagar dicho mensaje.

---

[17] Villafañe, *Introducción al pentecostalismo*, 32.

[18] Menzies, *Pentecostés*, 125.

[19] Ibid, 128.

[20] Villafañe, *Introducción al pentecostalismo*, 58

En tercer lugar, Menzies menciona *los milagros y prodigios* como otra de las características de los pentecostales; dice que las señales y milagros de la iglesia apostólica forma modelos para nuestra práctica contemporánea.[21] Daniel Castelo coincide afirmando que los pentecostales conciben un mundo en donde el Espíritu se mueve profusamente, de modo que lo que está escrito en la Biblia, de alguna manera sigue repitiéndose y atestiguado en sus entornos de adoración. De igual forma comenta que los milagros que se registran en las Escrituras están disponibles hoy. [22]

Asimismo, el teólogo Allen H. Anderson declara que los pentecostales de inicios del siglo XX (los de la calle Azuza) proclamaban: «El Espíritu Santo es el líder», y ellos vieron todas las manifestaciones ocurridas en sus reuniones como la obra soberana del Espíritu y la manifestación del poder de Dios: este fue el avivamiento que las Escrituras prometían que vendría en los últimos días. Anderson refiere que, si existe un tema central y distintivo en la teología pentecostal y carismática, es la obra del Espíritu Santo. Adicionalmente, asevera que varias expresiones del pentecostalismo tienen una experiencia en común, un encuentro personal con el Espíritu de Dios habilitando y facultando a la gente para el servicio, y mostrando cierta evidencia del «Dios con nosotros» a través de los milagros y prodigios.[23] Desde la perspectiva del Dr. Villafañe, para el pentecostal los acontecimientos del día del Pentecostés dan validez a su experiencia con el Espíritu Santo. Tal confirmación subraya su creencia de que el Espíritu es un

[21] Menzies, *Pentecostés*, 131.

[22] Daniel Castelo, *Pentecostalismo: Una Tradición Cristian Mística* (Salem, Oregón: Publicaciones Kerigma, 2017), Kindle.

[23] Anderson, *Global*, 179.

Espíritu que continúa siendo sorprenderte: Él sigue hablando, sanando y manifestando la presencia de Dios, la cual se opone al cerrado naturalismo de la modernidad.[24]

En cuarto lugar, Menzies dice que otra de las características de los pentecostales (y de las razones de su éxito) es *una estructura administrativa limitada*. Esto quiere decir que los lideres en la iglesia son seleccionados por lo miembros en base a la calidad de su vida espiritual y de sus dones pastorales.[25]

Todos son potencialmente un pastor, un evangelista o un misionero. La Iglesia es, después de todo, «una comunidad de profetas inspirados».[26] Considerando que en sus inicios el pentecostalismo apelaba directamente a los integrantes de la clase social baja,[27] esto se convertía en una oportunidad para proyectar el mensaje del evangelio sin impedimentos, y por ende, propiciaba una rápida propagación y expansión del mismo. Sin embargo, según lo declara Vinson Synan, surgió una época de cismas y realineamientos entre los años 1914-1925, en donde se podía señalar un problema recurrente para el cuerpo de los nuevos pentecostales: hasta donde la autoridad denominacional sería permitida en la nueva organización.

Desde el tiempo de Charles Parham existía el temor de que la demasiada organización de alguna manera sofocara el Espíritu.[28] Por lo tanto, una limitada estructura administrativa facilitaría la asignación y el desplazamiento de aquellos que mantendrían el mensaje vivo.

En quinto lugar, Menzies cree que otra de las razones del éxito pentecostal se debe al *énfasis en la experiencia* que muestran los adherentes, concluyendo con esto que las mismas

---

[24] Villafañe, *Introducción al pentecostalismo*, 23.

[25] Menzies, *Pentecostés*, 135.

[26] Ibid, 138.

[27] Synan, *The Holiness*, cap. 10.

[28] Ibid.

experiencias que dieron forma a la vida de la iglesia primitiva están disponibles hoy. «La iglesia del Nuevo Testamento representa un modelo para la vida y ministerio [de la Iglesia hoy].[29] Castelo refiere en este rubro la declaración de James K.A Smith quien remarca la importancia de definir el pentecostalismo en términos de culto y liturgia vívida. [30] De igual forma el Dr. Villafañe expresa que la creencia de que es posible recibir la misma experiencia y los mismos dones que recibieron los primeros cristianos (y aquello que Pedro dijo era «para todos» (Hch. 2:38-39), es una de las claves del entendimiento propio de este movimiento orientado a la experiencia.[31]

En este sentido, Menzies y los otros teólogos mencionados presentan un panorama de avance importante en el pentecostalismo, el cual se basa en factores de naturaleza divina; mismos que no solo han trascendido más allá de las fronteras —esparciéndose por todo el mundo—, sino aun a través de las generaciones.

Es evidente que dichos factores han propiciado que se continúen buscando las manifestaciones del poder de Dios, mientras que los estudiosos y los escépticos, se muestren de igual manera entusiasmados a continuar hablando y escribiendo respecto a lo que acontezca con el movimiento pentecostal en el mundo; y tal y como sucedió con el encabezado de Los Angeles Times del 18 de abril de 1906, en el cual se leía, «Una Babel extraña de lenguas», según relata el Dr. Synan,[32] muchos otros encabezados se han escrito desde entonces.

[29] Menzies, *Pentecostés,* 139.

[30] Castelo, *Pentecostalismo,* cap.4.

[31] Villafañe, *Introducción al pentecostalismo*, 23

[32] Synan, *The Holiness,* cap. 5 .

Pentecostalismo en México

Se ha establecido en las últimas páginas de este escrito como el movimiento pentecostal histórico y sus manifestaciones poderosas, crearon una singular atención en su tiempo, y que las noticias pregonadas fueron de gran influencia en las distintas culturas alrededor del mundo. Una de estas culturas fue la de los latinos que residían en los Estados Unidos; ellos fueron los que llevaron a su vez el mensaje a toda América Latina.

Conociendo ya el panorama general del movimiento pentecostal, es ahora pertinente hacer un enfoque más preciso en el pentecostalismo latino, y particularmente en el de México, y con ello poder analizar algunos de los factores que han originado la problemática en cuestión.

Eldin Villafañe establece que fue durante el pastorado de William J. Seymour en la calle de Azuza en Los Ángeles que dio a luz el movimiento pentecostal entre los latinos de Estados Unidos. Es a este humilde hombre de Dios, pastor del avivamiento de la calle Azuza, que los pentecostales latinos deben su origen, y los tales deberían tenerlo como uno de sus «padres espirituales».[33] En este mismo tenor, Gastón Espinosa, quien a juicio del Dr. Villafañe es uno de los más eminentes estudiosos sobre los orígenes del pentecostalismo latino en los Estados Unidos y Puerto Rico, traza los inicios del pentecostalismo entre los latinos en el trabajo evangelístico de Charles F. Parham en Houston, Texas, en el año 1905 antes del avivamiento en la calle Azuza. Espinosa subraya también el importante papel que tuvieron los mexicanos al comienzo de la obra latina; estos eran mexicanos no suscritos a ninguna denominación cristiana especifica, y se les considera independientes.

De acuerdo a Gastón Espinosa existen dos figuras destacadas en los inicios del pentecostalismo entre los latinos que trazan sus principios en el avivamiento de la calle Azuza

[33] Villafañe, *Introducción al pentecostalismo*, 38

mismo: Abundio y Rosa López.[34] Los López, al dar su testimonio en aquel avivamiento de 1906, expresaron fervorosamente que deseaban ser usados por Dios en un ministerio de salvación y de sanidad tanto del alma como del cuerpo; y Abundio concluyó diciendo: «Yo soy testigo de su maravillosa promesa y de los grandiosos milagros del Espíritu Santo».[35]

Espinosa comenta la importancia de los latinos al tomar parte en la primera manifestación sobrenatural del Espíritu Santo: dice que ellos tuvieron una fuerte participación durante los tres años del avivamiento en el ministerio de Seymour (1906-1909), espaciaron el mensaje de este último a través de la comunidad latina en el sur de California, y contribuyeron a la extensión del pentecostalismo a través del mundo mediante ministerios como el del evangelista Adolfo C. Valdez.[36]

Es evidente que el tiempo no alcanzaría para comentar respecto a todas aquellas personas que fueron testigos de uno de los acontecimientos más grandes de la historia moderna, pero considerando la investigación y el estudio pertinente al respecto de la temática presente y reconociendo la contribución tan acertada a la expansión del mismo, el Dr. Villafañe presenta a cuatro pioneros representativos del pentecostalismo entre los latinos.

En primer lugar, habla de Francisco Olazábal, nacido en México en 1886, quien es considerado uno de los más grandes evangelistas y pioneros de la obra pentecostal latina. Luego habla de Juan L. Lujo, nacido en 1890, considerado «el apóstol pentecostal para Puerto Rico». Asimismo, de Leoncia Rosado Roussseau, nacida en Puerto Rico en 1912 y conocida por su preocupación social entre los marginados, los adictos a narcóticos, las prostitutas y los

[34] Gastón Espinosa, *Latino pentecostals in America: Faith and Politics in Action* (Cambridge: Harvard Univerity Press 2014), 22.

[35] Ibid.

[36] Ibid, 23.

alcohólicos, y fundadora de La Cruzada Juvenil Damasco. Finalmente, habla de Ricardo Tañon, nacido el año 1904 en Comerío, Puerto Rico, quien pastoreó una de las iglesias más sobresalientes en el barrio de Bronx de Nueva York, la iglesia *Juan 3:16*, misma que estaba embebida en un entorno de pobreza, prejuicio, racismo institucionalizado, y la apatía de los protestantes anglosajones.[37]

A pesar de los desafíos que en su época tuvieron que enfrentar, esta noticia trasformadora cruzó las fronteras, y fue llevada por hombres y mujeres decididos a extender las buenas nuevas. México no fue la excepción; la presencia mexicana en la experiencia de Azuza había sido trascendente, así como el trabajo de aquellos evangelistas mexicanos independientes que habían recibido la experiencia pentecostal en Texas, bajo el ministerio de Charles Parham.

En la historia se menciona también a Gabriel García quien vivía en el valle de Tacupeto (Sonora, México) quien tuvo la experiencia de hablar en lenguas, aparentemente sin conexión al avivamiento de Azuza, según lo declara el Dr. Villafañe. [38] El Dr. Espinosa presenta también ocho nombres adicionales a los dos ya mencionados, ellos son: José A.C y Susie Valdez, Brígido Pérez, Juan Navarro Martínez, Luis López, y Genero y Romanita Carbajal de Valenzuela.[39] Siendo esta última (Romanita) una de las primeras que trajo el evangelio completo a México. Después de recibir su pentecostés en Los Ángeles California regresó a México en 1914, a la ciudad de Villa Aldama, en el estado de Chihuahua, junto con su esposo Genaro; ahí estableció

[37] Villafañe, *Introducción al pentecostalismo*, 39-48.

[38] Ibid, 83.

[39] Espinosa, *Latino pentecostals*, 36.

la base del pentecostalismo unitario o apostólico en México, dicho trabajo dio como resultado la Iglesia Apostólica de la Fe en Cristo Jesús en México.[40]

Otros de los personajes destacados en la historia del pentecostalismo en México fueron H.C y Sunshine Ball y Alice Luce. H.C. Ball mostró siempre un gran compromiso hacia los latinos, y se convirtió en el primer superintendente de la obra hispana de las Asambleas de Dios en los Estados Unidos. Él mismo fue quien envió las primeras misioneras de las Asambleas de Dios a México: Sunshine Marshall (quien posteriormente se convertiría en su esposa) y Alice Luce; él las llevó personalmente a la estación del tren en la ciudad de Matamoros, Tamaulipas y las embarcó hacia la ciudad de Monterrey.

Fueron tres meses de ardua labor, en donde las misioneras llevaron el evangelio casa por casa, dieron testimonios en la cárcel, sostuvieron servicios, y todo en medio de un ambiente político poco favorable, razón por la cual tuvieron que regresar a casa. Luego de esto, H.C. Ball y su equipo convinieron en trabajar para preparar obreros que llevasen el evangelio al campo mexicano, y de esta manera se continuara la expansión de la Palabra en el país. Para tal efecto, ellos escribieron en español varios libros para el estudio de la Biblia, y en 1926 abrieron dos institutos bíblicos; Alice Luce estuvo al frente de uno en California y los Ball al frente del otro en Texas.[41]

Muchos hombres y mujeres fueron influenciados por el poderoso mensaje y el trabajo arduo y sin reserva de estos pioneros. Ellos fueron impulsores del mover de Dios en distintas partes de la República mexicana, principalmente en los estados de Tamaulipas, Coahuila, Ciudad

[40] Villafañe, *Introducción al pentecostalismo*, 83.

[41] Luisa Jeter De Walker, *Siembra y cosecha: Las Asambleas de Dios de México y Centroamérica, Tomo 1* (Miami: Editorial Vida, 1990), 16-21.

de México, y Nuevo León. Este último estado se convirtió en la cede actual de lo que se conoce como «El Gran Distrito Central».

En 1915, estando listo para trabajar en Texas, en el tiempo de la cosecha, Don Rodolfo C. Orozco (quien fue mi abuelo materno) escuchó el mensaje del evangelio en una iglesia anglosajona. Sin poder comprender completamente lo que se predicó allí, el Espíritu Santo lo tocó y fue salvo. Luego de la experiencia de la salvación, pasado un mes, Dios le tocó de nuevo, y Cristo le bautizó en el Espíritu Santo con la evidencia del hablar en otras lenguas, dándole con ello una pasión ardiente para testificar del Señor. Pastoreó en la ciudad de Houston del 1917 al 1920, y luego sirvió como co-pastor de H.C. Ball en la ciudad de San Antonio Texas.

En el año de 1922, tras el fallecimiento de su primera esposa, y estando enfermo de una enfermedad que en su tiempo era terminal (tuberculosis) Orozco decidió regresar a Monterrey, con el deseo de evangelizar a su familia y morir en su tierra. Sin embargo, nuevamente el Espíritu Santo intervino, ahora otorgándole sanidad divina.

Restablecida la salud del pastor Orozco, el 9 de septiembre de ese mismo año (1922) fundó lo que hoy existe con el nombre de Templo Cristiano El Salvador, la primera iglesia de las Asambleas de Dios en Monterrey, al presente ya con 100 años de existencia y cerca de 1,500 personas de membrecía. Adicionalmente, Orozco fundó el Instituto Bíblico Alba, y se convirtió en ejecutivo de las Asambleas de Dios en México.[42]

El Concilio Nacional de las Asambleas de Dios en México[43] fue fundado como tal en la convención celebrada del 22 al 27 de octubre de 1929, en el Templo El Salvador de la ciudad de

[42] De Walker, *Siembra y Cosecha*, 21.
Ver también: Alfonso de los Reyes, *Historia de la Asambleas de Dios en México* (Alfonso de los Reyes Valdez, 2006), 58, 59; también una biografía (inédita) la cuál escuché de él personalmente.

[43] Registro constitutivo ante la Secretaría de Gobernación, núm. SGAR/164/93

Monterrey, y adoptó entonces el nombre de Convención de las Asambleas de Dios en México.[44] Dicho Concilio hoy está estructurado en tres zonas geográficas: Norte, Centro y Sur, mismas que se subdividen en 23 distritos que en la última estadística emitida (2017) presenta un número de 3,200 iglesias; 6,126 ministros con credenciales; y, 965,000 congregantes en los servicios dominicales.[45] Dentro de la composición por distritos se encuentra el Distrito Central que a su vez consta de 9 regiones, 27 secciones, 290 Iglesias, 660 ministros con credenciales, y 33,963 miembros en los servicios dominicales. Asimismo, en la estructura regional del distrito se encuentra la Región Poniente que consta de 4 secciones, una de ellas la sección centro. [46]

El asunto final que compete a la configuración del problema de esta tesis tiene que ver con la transición pastoral. Al presente no existe ningún programa previsto dentro de los estatutos constitutivos o parlamentarios de la denominación; ni tampoco algún plan previsorio de este tipo en el total de las iglesias encuestadas. Según los relatos de algunos en décadas pasadas, ha prevalecido la cultura de «debemos depender de Dios y de sus tiempos», y de «Dios proveerá» (esto desde una perspectiva meramente mística); pero nunca tomando acciones concretas respecto a lo administrativo y financiero, o desarrollando planes congregacionales y de seguridad familiar.

Ante esta perspectiva subjetiva, ¿será posible mantener el avance efectivo de la iglesia y del mensaje pentecostal, sin una previsión transicional? Esta problemática es la que abordo en este proyecto de tesis.

---

[44] Concilio Nacional de las Asambleas de Dios en México, *Dato Histórico de Nuestro Nombre* (México D.F, Constitución Edición 2013), 21.

[45] Según lo indicado en el reporte de estadística del 2018 del Concilio Nacional De las Asambleas de Dios en México.

[46] Según lo indicado en el reporte de estadística del 2017 del Distrito Central del Concilio Nacional de las Asambleas de Dios.

En este primer capítulo he presentado una configuración eclesiástica general de las iglesias en nuestro distrito, región y sección; y a partir de ello observo que, aun y cuando el trabajo de nuestra sección no se ha detenido (e inclusive ha mostrado un avance importante en las últimas décadas), es necesario tener un programa de transición a fin de lograr mayor efectividad en el trabajo pastoral y en el desarrollo de las iglesias a largo plazo, y esto resulte en un mayor crecimiento y proyección del reino de Dios. Mediante mis investigaciones y argumentos intento probar como un programa de transición puede causar mayor rendimiento y seguridad en aquellos que honran a Dios sirviendo en las congregaciones, los pastores.

En el capítulo dos desarrollaré un marco teológico para un programa saludable de transición basado en principios establecidos en las Escrituras. En el capítulo tres repasaré algunos de los argumentos presentados por algunas autoridades en sistemas transicionales en el contexto eclesial, identificando los componentes que contribuyen a un sistema básico, práctico, pero efectivo de transición pastoral, y argumentando asimismo respecto a los riesgos que pueden presentarse al no contar con uno. En el capítulo cuatro revelare la metodología investigativa implementada para obtener la información pertinente a las formas de transición en las iglesias de la sección centro de la región poniente del Distrito Central, y en el capítulo cinco expresaré mi resumen final, mis conclusiones y mis observaciones para una futura implementación.

CAPÍTULO DOS

MARCO TEOLÓGICO PARA LA TRANSICIÓN PASTORAL

Habiendo establecido el escenario eclesiástico en donde mayormente he recibido mi formación espiritual, se considerará ahora el marco teológico para la transición pastoral saludable . Dicho marco será configurado de la siguiente manera: en primer lugar, mediante la observación de algunos ejemplos de transición de liderazgo en el Antiguo Testamento, los cuales, a la postre, se convierten en paradigmas en el cumplimiento del propósito de Dios. En segundo lugar, se analizarán algunos aspectos destacados en el Nuevo Testamento que ofrecen un panorama del modelo de liderazgo de Jesucristo (mayormente descritos en la carta a los Hebreos). En tercer lugar, se hará una breve exposición de los principios seguidos por el apóstol Pablo para designar a Timoteo y Tito, los cuales fueron dos jóvenes líderes que desempeñaron el trabajo pastoral (1 Timoteo 1:18; 2 Timoteo 1:5).

Ejemplos de transición en el Antiguo Testamento

En la primera sección se analizarán las prácticas de transición en el Antiguo Testamento tomando como ejemplos las experiencias de transición de Abraham, Isaac y Jacob. Se hará un análisis de su llamado de vida: de cómo ellos siguieron el propósito establecido por Dios y dieron dinamismo y continuidad a dicho propósito en sus generaciones. También se observarán elementos importantes en la transición de Moisés a Josué, quienes lideraron a dos distintas generaciones: una a la liberación, y otra a la conquista; y cómo estas dos generaciones se entrelazan para alcanzar los objetivos trazados por Dios para su pueblo escogido, desde una perspectiva metacognitiva y eterna.

De igual forma se analizará la transición de Aaron hacia su hijo Eleazar previo a su muerte, con el fin de darle continuidad a la encomienda de Dios en referencia al sacerdocio.

Otro de los análisis será la transición del rey David a Salomón su hijo, en donde él enfatiza no solo el liderazgo de función en el trono, si más aún, enfatiza lo concerniente a la edificación del templo de Jerusalén (1 Crónicas 29). En la transición, David no solo reúne por su cuenta la gran mayoría de los elementos necesarios para garantizar la construcción del templo (en un tiempo sumamente trascendente); sino da instrucciones a su hijo para su permanencia en el trono; y con ello, coopera en el cumplimiento de la promesa que Dios le había dado a perpetuidad.

Tim Holland declara que la Biblia identifica a Dios como el Dios de Abraham, Isaac y Jacob, «porque Dios, siendo Eterno, piensa a largo plazo». En el ministerio tenemos que correr la carrera; y correrla manteniendo en mente los que la han corrido antes de nosotros y los que la correrán después de nosotros. En cualquier organización, la transición de liderazgo siempre es crucial pero pocas veces bien pensada. [1]

Antes de proseguir con algunos factores que son claves en transición efectiva en el tiempo de Abraham Isaac y Jacob, es necesario concretar la importancia del mensaje, la promesa y el pacto establecido con Abraham.

Myer Pearlman resalta la importancia del rol que Abraham (padre de los creyentes), desempeña en la historia de la redención (Génesis 3:15). Dios separó a Abraham de los lugares paganos y, además de las promesas que le hizo de manera personal, le hizo las siguientes promesas nacionales y universales (Génesis 12:1-3): (1) que le sería dada una tierra (Canaán); (2)

[1] Tim Holland, "La transición sana de una iglesia", Christianity Today, diciembre 7, 2017. https://www.christianitytoday.com/ct/en-espanol/la-transicin-sana-de-una-iglesia.html

que sería padre de una nación (Israel); y (3) que por medio de esa nación todas las naciones de la tierra serían benditas.[2]

Pearlman asevera que la vida del patriarca ilustra claramente el tipo de persona sobre la cual la bendición prometida se cumpliría (Génesis 12:3), y [también] una profecía respecto a esta verdad: que la salvación debe ser por la fe (Gálatas 3:8 y Romanos 4).[3] Ciertamente Pearl habla de la importancia del llamado y de su trascendencia, pues no se cumpliría solo en una generación, sino en cada una de ellas.

Existen algunos factores en la experiencia de Abraham que determinan la validez de su propósito y de la necesidad de crear un proyecto de transición que alcanzaría a las muchas generaciones que vendrían después de él. John Schwarz presenta dichos aspectos generales de la siguiente manera: (1) el llamado de Abraham: este muestra la elección de Israel para que fuese constituido en el pueblo elegido de Dios; (2) las promesa de Dios a Abraham (Génesis 12): en primer lugar, que él sería padre de una gran nación; en segundo lugar, que por medio de él, todas las naciones de la tierra serían benditas; en tercer lugar, que la descendencia de Abraham recibiría la tierra prometida; (3) gracia y fe: Dios llamó a Abraham para ser el padre de una comunidad cuya misión era llevar el amor, el perdón y la salvación de Dios a todas las naciones. Abraham creyó a las promesas de Dios y «el Señor lo reconoció a él como justo» (Génesis 15.6). Con esto la narración bíblica inicia con la gracia de Dios: su llamado a Abraham. Esta gracia divina significa que solo es gracia salvífica si es aceptada por fe, y como se puede observar en el desarrollo de la historia bíblica, esta respuesta llega a cumplirse como la respuesta por fe en

[2] Myer Pearlman, *A través de la Biblia* (Dearfield, Florida: Editorial Vida, 1995), 14-15.

[3] Ibid, 15.

Jesucristo, Aquel que murió para reconciliar a la humanidad. Finalmente, (4) el pacto abrahámico: el concepto bíblico respecto del pacto alude a una relación entre Dios y su pueblo, e incluye tanto promesas como obligaciones. Dichos pactos fueron los siguientes: el pacto para la elección de Abraham, el cual fue enmarcado por la circuncisión (comparada en la actualidad con el bautismo para los cristianos [en el concepto de Schwarz]); el pacto formal con Moisés en el monte Sinaí, expresado en los diez mandamientos; y el pacto con David, dándole la promesa de que uno de sus descendientes sería rey, y su reino no tendría fin. [4]

Aunque existen pocos relatos bíblicos respecto a la vida de Isaac, se presume que su función fue establecer un nexo entre las generaciones, conciliando la generación de Abraham y la generación de Jacob, misma que se destaca por su lucha por recibir y conservar la bendición otorgada a su abuelo y a su padre, y de esa forma, dar continuidad al plan salvífico de Dios.

Los descendientes del cuarto hijo de Jacob, Judá, fueron luego la tribu remanente: la tribu a la que se le confió —y esto de parte de Dios— el ser «luz a las naciones», siendo esa misma tribu de la cual emanan José y María, padres de Jesús. [5]

Es evidente que la intención transicional pastoral va más allá de la realización de una expectativa humana y personal. El objetivo se distingue por el cumplimiento de aquello que es divino, glorioso y eterno. Aquello que proviene del mismo Creador de todas las cosas. La misma voz de Dios a través del profeta Isaías reafirma la intención en el corazón del Padre Celestial declarándolo así:

[4] John Schwarz, *Compendio de la fe cristiana* (Miami: Editorial Patmos, 2003), 52, 53.

[5] Ibid, 54.

«mis pensamientos no se parecen en nada a sus pensamientos –dice el Señor -. Y mis caminos están muy por encima de lo que pudieran imaginarse. Pues como los cielos están más altos que la tierra, así mis caminos están más altos que sus caminos y mis pensamientos más altos que sus pensamientos» (Isaías 55:8-9 NTV).

La asignación al cargo o a la función de servicio pastoral está determinado por la intención eterna en el corazón de Dios; por lo tanto, el pensamiento bíblico tiene este tenor: que la única manera de mantener vigente (y con una perspectiva correcta) el cambio y la transformación en este respecto es proyectando un plan de transición.

Moisés y Josué

La importancia transicional de Moisés a Josué va más allá de una simple acción de relevo, es un plan divino de continuidad en lo referente a las promesas que Dios dio al pueblo de Israel. La Biblia dice:

> Entonces Moisés se dirigió al monte Nebo desde las llanuras de Moab, y subió a la cumbre del monte Pisga, que está frente a Jericó. Y el SEÑOR le mostró todo el territorio: desde Galaad hasta tan lejos como Dan, toda la tierra de Neftalí, la tierra de Efraín y de Manasés, toda la tierra de Judá —que se extiende hasta el mar Mediterráneo—, el Neguev, y el valle del Jordán junto con Jericó —la ciudad de las palmeras— hasta Zoar. Entonces el SEÑOR le dijo a Moisés: Esta es la tierra que le prometí bajo juramento a Abraham, a Isaac y a Jacob cuando dije: La daré a tus descendientes. Ahora te he permitido verla con tus propios ojos, pero no entrarás en ella.
>
> Así que Moisés, siervo del SEÑOR, murió allí, en la tierra de Moab, tal como el SEÑOR había dicho. El SEÑOR lo enterró en un valle cercano a Bet-peor, en Moab, pero nadie conoce el lugar exacto hasta el día de hoy. Moisés tenía ciento veinte años cuando murió, pero hasta entonces conservó una buena vista y mantuvo todo su vigor. El pueblo de Israel hizo duelo por Moisés en las llanuras de Moab durante treinta días, hasta que se cumplió el tiempo acostumbrado para el duelo.
>
> Ahora, Josué, hijo de Nun, estaba lleno del espíritu de sabiduría, porque Moisés había puesto sus manos sobre él. Así que el pueblo de Israel lo obedeció haciendo todo lo que el SEÑOR le había ordenado a Moisés» (Deuteronomio 34:1-9 NTV).

Adicionalmente se observa, según lo expone Dyrness, que la posesión de la tierra no era lo prioritario, sino la conservación del vínculo con Dios a través de la observancia de la ley en el

pueblo, ya que esta fue la base de la vida comunitaria de Israel. Como reflejo del carácter de Dios, la intención era moldear la vida de la comunidad como vehículo de la presencia de Dios en el mundo. Esto representaba un ideal del que Israel se alejó con frecuencia, pero que influyó constantemente en el modo que se entendía la ley en el curso de la historia de Israel. En aquel entonces la responsabilidad de juzgar tenía un significado mucho más profundo que en la actualidad. La ley según refiere Vaux, debía de ser no solo enseñada, labor que se cumplía a través de la participación instructiva de los sacerdotes, sino además se debía juzgar, y esta era la función particular de Moisés (Éxodo 18:16) y de Josué (Deuteronomio 34:9). Más allá de dirigir al pueblo hacia la conquista, se trataba de administrar justicia.[6]

Ahora es importante mencionar en este contexto que Moisés públicamente endosó el liderazgo de Josué (Números 27:18-23; Deuteronomio 1:38) y lo consagró como líder y sucesor (Deuteronomio 31:14,23).[7]

Cada uno de los aspectos previos revelan factores importantes en la relación de Moisés y Josué; sin embargo, aquello que destaca en la participación conjunta es el hecho de que Josué es mencionado como «asistente» de Moisés (Éxodo 24:13; 33:11; Números 11:28; Josué 1:1). La palabra «asistente» es traducida de la palabra hebrea *Sharatha*, misma que se repite en cada una de las referencias de la Escritura en los pasajes citados .[8] Esta es la palabra utilizada para describir la función de José en la casa de Potifar (Génesis 39:4), y respecto a su servicio en la cárcel, en el pasaje que conversa con el jefe de los coperos del rey y el jefe de los panaderos

[6] William Dyrness, *Temas de la Teología del Antiguo Testamento* (Miami: Editorial Vida, 1989), 104.

[7] Joseph Andino, "The Discipleship practices of the Spanish Eastern District of the Assemblies of God: Enhancing the spiritual formation of new converts" (Tesis doctoral, Gordon-Conwell Theological Seminary, 2017), 17.

[8] James Strong, *La nueva concordancia Strong exhaustiva: Diccionario de palabras hebreas y arameas* (Nashville, Tennessee: Editorial Caribe, 2002), 141.

(Gen40:4). De igual forma es utilizada para describir el ministerio de los sacerdotes en el tabernáculo en el desierto (Éxodo 30). La Reina Valera y la Nueva Traducción Viviente traducen esta palabra como «mayordomo» o «asistente personal». [9]

Cabe mencionar que Josué tenía por lo menos la mitad de los años que Moisés, esto abría la oportunidad para crear una sinergia importante entre la experiencia de Moisés y la fuerza de Josué. Resulta pertinente mencionar algunos de los momentos que trascendieron en la vida de Josué como asistente personal de Moisés; entre ellos la Biblia menciona: (1) cuando acompañó a Moisés al monte Sinaí (Éxodo 24:12-13). Este fue un momento muy sublime, en el cual, si bien Josué no llegó a la cumbre, su aproximación excedió a la de muchos;[10] (2) de igual forma es importante destacar el enorme privilegio que Moisés otorgó a Josué (siendo su asistente) al hacerle su acompañante para entrar a la «carpa de reunión» (Éxodo 33:7-11), lugar donde Dios hablaba a Moisés en forma tan extraordinaria y personal; además Él cuidaba de la carpa todo el tiempo.[11]

Es evidente que la experiencia de Josué no encontró limites en la vida exponencial de aquel a quien servía en forma directa, si no aún mucho más que eso, fue partícipe del contacto tan personal de su mentor con la fuente de vida, (*Yaweh*), previendo un marco importante de referencia en sus funciones hacia el futuro como sucesor del siervo de Dios, Moisés.

Es importante notar aquí que Moisés era conocido como «siervo del Señor» (Éxodo 14:31; Números 12:7-8; Deuteronomio 34:5). La palabra *siervo* es traducida de la palabra hebrea

[9] Andino, *The discipleship*, 18.

[10] Douglas Stuart, *Exodus: An Exegetical and Theological Exposition of Holy Scripture (Volume 2) (The New American Commentary)*, (Nashiville, Tennesse: Holman Reference, 2006), 559.

[11] Ibid, 698.

עֶבֶד (*ebed)* y puede ser usada como título para comunicar honor.[12] Es notorio que su calidad de siervo (*ebed*) y su capacidad receptora de las leyes y los deseos de Dios le permitieron distinguir su momento final, es decir, el momento en que tenía que hacer el relevo. Elwell destaca que después de 120 años, Moisés admite que no le es posible dirigir a la gente (Deuteronomio 31:1-8), y reconoce que Dios no le está permitiendo cruzar el Jordán (Deuteronomio 31:2b). La transición del liderazgo de Moisés a Josué es paralela a la sucesión dinástica de los tratados antiguos; Josué sirvió bajo la instrucción de Moisés (Éxodo17:9) y recibió una gran medida de autoridad (Números 27:18-23; Deuteronomio 1:38); ahora recibe la comisión de liderar directamente bajo las instrucciones de *Yaweh*. Su experiencia previa antes de cruzar el Jordán sirve como base de motivación en la conquista futura. La presencia de *Yaweh* yendo delante él y dándole victoria es un ingrediente importante: «Nunca te dejará ni te desamparará» (Deuteronomio 31:6b). Adicionalmente, Moisés y Josué aparecen en la entrada del tabernáculo. Ahí, toda la gente puede testificar que fue Dios quien estaba comisionando a Josué, no solo Moisés por sí mismo (Deuteronomio 31:14-23).[13]

Es evidente que en cada caso mencionado en las Escrituras anteriores se ofrece a Moisés la oportunidad, no solo de cumplir su propósito como líder, sino de poner en funcionamiento (desde la perspectiva de conservación, preparación, llamado (Éxodo 3:2-6), y desarrollo) un modelo de sucesión que garantiza una transición efectiva y perdurable.

[12] Kenneth L. Barker y John R. Kohlenberg III, *The Expositor's Bible Comentary of the Old Testament* (Grand Rapids: Zondervan, 1994), 291.

[13] Walter A. Elwell, *Baker Commentary on the Bible* (Grand Rapids: Baker, 1989), 127.

Asimismo se puede observar en la experiencia de Aaron y su hijo Eleazar que la intención de Dios no era detener su propósito a causa de la desobediencia del hombre, sino a pesar de ello, mantener su objetivo de entregar la tierra prometida en manos de su pueblo.

> Ha llegado el momento en que Aarón se reúna con sus antepasados al morir. Él no entrará a la tierra que le daré al pueblo de Israel, porque ustedes dos se rebelaron contra mis instrucciones con respecto al agua en Meriba. Ahí le quitarás las vestiduras sacerdotales a Aarón y se las pondrás a su hijo Eleazar. Aarón morirá allí y se reunirá con sus antepasados». Así que Moisés hizo lo que el Señor le ordenó. Los tres subieron juntos al monte Hor, mientras toda la comunidad observaba. En la cumbre, Moisés le quitó las vestiduras sacerdotales a Aarón y se las puso a Eleazar, hijo de Aarón. Entonces Aarón murió en la cima de la montaña y Moisés y Eleazar descendieron (Números 20:24, 26-28, NTV).

David Guzik refiere que Dios dio una advertencia especial acerca de la muerte de Aarón, para que se pudiera hacer una transición suave y elegante al pasar la posición de sumo sacerdote al hijo mayor vivo de Aarón, Eleazar. Afirma también que el hombre muere, pero el sacerdocio – y el acceso y la relación con Dios que describe –continúan. La intención era demostrar que la relación con Dios de ninguno en Israel estaba condicionada a la existencia de Aarón, sino del sumo sacerdote – quienquiera que fuera. Dios se ha asegurado de que siempre haya un sumo sacerdote a quien acudir: Jesús (Hebreos 4:14-16); por tanto, no es necesario depender de ningún hombre para tener una relación íntima con Dios. [14]

Hasta aquí, se han hecho observaciones respecto a los modelos de transición en algunos de los personajes del Antiguo Testamento: sobre el pacto del pueblo de Israel mediante Abraham, Isaac y Jacob; y en cuanto a la consideración de los elementos importantes en la transferencia del liderazgo de Moisés a Josué, manteniendo el objetivo de conquista y del cumplimiento de la promesa hecha por Dios de poseer la tierra que sería el referente de muchas

[14] https://es.enduringword.com/comentario-biblico/numeros-20/amp/

generaciones. Adicionalmente se observó la transición de Aaron y Eleazar para dar perpetuidad al sacerdocio. Ahora se estará haciendo un análisis de la experiencia de David y Salomón. En ella, se acentuarán los siguientes aspectos trascendentes que integran un modelo de transición enfocada: (1) en el cumplimiento de las promesas de Dios; (2) en lo que atañe a la construcción del templo de Jerusalén; y, (3) en un modelo de transición que asegure un reino de paz y prosperidad. La Escritura dice:

> Cuando ya se acercaba el momento de morir, el rey David le dio el siguiente encargo a su hijo Salomón: Yo voy camino al lugar donde todos partirán algún día. Ten valor y sé hombre. Cumple los requisitos del Señor tu Dios y sigue todos sus caminos. Obedece los decretos, los mandatos, las ordenanzas y las leyes que están escritos en la ley de Moisés, para que tengas éxito en todo lo que hagas y dondequiera que vayas. Si lo haces, el Señor cumplirá la promesa que me hizo cuando me dijo: Si tus descendientes viven como debe ser y me siguen fielmente, con todo el corazón y con toda el alma, siempre habrá uno de ellos en el trono de Israel (1 Reyes 2:1-4, NTV).

Es importante destacar la necesidad que existía de establecer un modelo de transición en un momento particular de la vida de David («Yo voy camino al lugar donde todos partirán algún día»); y el seguimiento de este modelo era sumamente clave para el éxito del liderazgo de Salomón.

Inicialmente, según menciona Sánchez Cetina en su aportación al comentario de 1 Reyes 1:1-4, que existe un gran contraste entre el David valiente y tenaz [que fue de joven] con el David cuya fortaleza física, viril y mental estaban ahora —en su vejez— en total decadencia. La vejez, la fragilidad y la falta de vigor son desde la perspectiva de cualquier monarquía, evidencia

de la incapacidad del rey para gobernar, esto presenta a un reino en crisis y al punto del colapso.[15]

Adicionalmente, si David aparece como la figura de un rey en franca decadencia, su hijo Adonías, quien ambicionaba ser rey, manifiesta todas las características de un excelente candidato: proactivo, rodeado de un cuerpo militar de primera clase, bien parecido, y seguro del favor de su padre. Esto nos lleva a considerar dos elementos importantes: en el Israel de la época no se había desarrollado el derecho de sucesión; es decir, cualquiera de los hijos del rey podía aspirar al trono y, frente a lo cercano de la muerte de David, quien tuviera esas aspiraciones tenía que empezar su campaña. Un dato importante es que, si a Adonías se dio el permiso de tomar tales atribuciones, fue debido a que David su padre jamás lo había disciplinado (1 Reyes 1:6). [16] Además, aun y cuando David había concluido quién sería su sucesor y había jurado al respecto, no lo había pregonado y mucho menos se habían hecho los preparativos para dicha sucesión, sino hasta el momento de las acciones de Adonías (1 Reyes 1:15-18).

La experiencia que tuvo David cuando el reino fue puesto en crisis permite considerar algunos elementos fundamentales respecto a la sucesión: primero la necesidad de mantener presente la finitud del hombre; segundo, que las fuerzas en el proceso de la vida menguan , y tercero, que cada proyecto institucional o de gobierno significativo y trascendente requiere de un plan de sucesión, de modo que aun cuando eventualmente se presente un declive en las capacidades de aquel o aquella que será reemplazado, el plan continue cumpliendo con los objetivos y exceptivas que se hayan trazado. Adicionalmente, la selección detallada de los

[15] René Padilla, Milton Acosta Benítez, y Rosalee Velloso Ewell, *Comentario bíblico contemporáneo*: *Exposición exegética y contextual del mensaje bíblico* (San Sebastián, Costa Rica: Certeza Unida y Ediciones Kairos, 2019), 451.

[16] Ibid, 452.

candidatos permite una preparación y transición oportuna, marcando así un rumbo promisorio en el alcance de las metas fijadas para dicho gobierno.

Teniendo un plan de transición deberán existir individuos que tengan una conciencia clara y objetiva de los eventos que deberán tener lugar en el cumplimiento de la visión. Es decir, éstos son los individuos protagónicos de la transición y los encargados de supervisar que todo se cumpla conforme a lo previsto. Asimismo, estos deberán tener presente el valor, la importancia y el prestigio de la misma.

Sánchez Cetina —al hablar sobre la transición del reino de David a Salomón— presenta una imagen paradójica en cuanto a las instancias del gobierno humano: por un lado, es perturbadora por causa de las imágenes al final del reinado de David; y por otro, es esperanzadora por cuanto se presenta el establecimiento del reinado de Salomón. Los gobiernos de los dos grandes reyes en la historia de Israel están marcados por las intrigas palaciegas, las mentiras, los intereses personales y las pugnas de sucesión que se tornan violentas, y hasta cobran vidas. Esto, por cierto, no es ajeno a la política de los gobiernos civiles en los países y a los de las iglesias (en unas más, en otras menos), y esto, por supuesto, es expresión de su humanidad pecaminosa. Estas cosas están presentes en el accionar de estos dos reyes (los cuales se tienen por héroes de la historia del pueblo de Dios, aun con todas sus fallas). Sin embargo, eso mismo crea una historia de esperanza, pues Dios se impone por encima de las miserias y mezquindades del ser humano. [17]

En el mismo sentido, Sánchez Cetina argumenta que David acierta en cuanto a la transición cuando da recomendaciones a Salomón. El primer aspecto de estas recomendaciones es el aspecto religioso y el segundo el aspecto político. Primero hace un énfasis marcado en el

[17] Ibid, 454.

principio de la obediencia a las leyes establecidas en la *Torah* (y de una estricta sujeción a Dios). Luego, le habla de lo político, del exterminio de individuos que son protagónicos en la desestabilización del reino (Joab y Simei). Asimismo, Salomón mataría a otros por su propia iniciativa (Adonías y Abiatar).[18]

Si bien este concepto de exterminio pudiera ser determinante en cierto sentido concerniente al gobierno del reino de Salomón, la intención de fondo es considerar —haciendo una analogía con la transición pastoral— cuales son los elementos que deben permanecer y cuales son aquellos de los que se tiene que presidir, no solo respecto a los individuos, sino a aspectos generales tales como: tradiciones, liturgias, estructuras, metodologías etc., presentes en las congregaciones; de modo que no solo la transición sea exitosa, sino que haya una perspectiva de estabilidad y consolidación en ella.

El teólogo Lawrence Richards refiere que la expansión de la influencia de David en Israel se debió a su espíritu bélico, y a las guerras que él emprendió en su tiempo. Salomón, sin embargo, con su diplomacia, consolidó lo que su padre había conquistado. Durante el reinado de Salomón, la riqueza y el poder de Israel fueron incomparables. Una de las estrategias de Salomón en la conservación de la paz yacía en el constante *fortalecimiento del poderío militar* israelita. Él fortaleció las ciudades principales en el perímetro del territorio de Israel y construyó puestos avanzados del ejército para que pudiera avisar con antelación posibles movimientos de las fuerzas enemigas. Además, desarrolló una fuerza de ataque móvil y feroz, reuniendo casi mil cuatrocientos carros de guerra y doce mil jinetes y construyó establos para cuatro mil caballos. De igual forma David ganó el respeto de las potencias vecinas de Israel, mientras Salomón dio un paso adelante estableciendo alianzas con ellos. Incluso muchos de los matrimonios de

[18] Ibid, 455.

Salomón con mujeres extranjeras eran parte de su *estrategia diplomática*. El matrimonio con la hija de faraón (1 Reyes 3:1) indica la posición que Israel disfrutaba en el antiguo mundo, ya que Egipto era uno de los grandes poderes de la escena política mundial. Salomón también desarrolló lazos íntimos con Hiram I, el rey fenicio de Tiro (c. 978-944 a. C), cuya alianza además de política era comercial, pues fue Tiro quien contribuyó con los cedros del Líbano, e Israel contribuyó a ellos con la provisión de trigo y otros productos alimenticios. El sistema de alianzas y tratados comerciales fue la clave del éxito del programa de relaciones exteriores de Salomón. Finalmente, según lo manifiesta Richards, *las condiciones económicas* fueron cruciales. Salomón fue tan emprendedor en la economía y en las finanzas, como su padre David lo fuera en la guerra. Invirtió en relaciones comerciales por tierra y por mar.[19]

Es evidente que cada generación aporta elementos sustanciales que no solo consolidan el trabajo desarrollado, sino que aún lo trasladan a una dimensión diferente. Las estrategias utilizadas por David en su tiempo —y enseguida por Salomón—, proyectaron el propósito en el corazón de Dios de conquistar, consolidar la promesa, ensanchar el territorio, y ser de influencia en todas las naciones.

Modelo de liderazgo de Jesucristo

Sería sabio hacer un análisis breve del modelo de liderazgo de Jesús, ya que en sí este modelo muestra principios y elementos importantes que dan pie al fundamento práctico de una iniciativa de redención, al tiempo que manifiesta la manera en que sería expandido. Esto implica el establecimiento del reino eterno de Dios, la inclusión y participación en el mismo de todo aquel que cree (2 Timoteo 4:1; Juan 3:16), y la diseminación del mensaje de estas buenas

[19] Richard Lawrence, *Comentario bíblico del Maestro* (Miami: Cook Communications Ministries, 2006), 284-286.

noticias a todo el mundo. En Jesús no solo se muestra un medio, sino más que eso: un referente sobre el tipo de liderazgo efectivo que cumple las expectativas del Padre Celestial para la humanidad.

En consideración a lo antes mencionado, es importante determinar el significado de la palabra *líder* en su contexto bíblico. Según W. E. Vine, la palabra *líder* resulta de la traducción de la palabra griega *arquegos* (ἀρχηγός, G747): «príncipe» en Hch 5:31 (RV. RVR, VM; RVR77: «jefe»). Se traduce «autor» en Hch 3:15 y Heb 2:19; 12:2 (RV, RVR). Significa primariamente uno que acaudilla, o que provee la primera ocasión de cualquier empresa.[20] Los siguientes pasajes presentan las evidencias bíblicas de un liderazgo perfecto en la persona de Jesús:

> Porque convenía a aquel por cuya causa son todas las cosas, y por quien todas las cosas subsisten, que, habiendo de llevar muchos hijos a la gloria, perfeccionase por aflicciones al autor de la salvación de ellos (Hebreos 2:10 RVR1960).
>
> Dios —para quien y por medio de quien todo fue hecho— eligió llevar a muchos hijos a la gloria. Convenía a Dios que, mediante el sufrimiento, hiciera a Jesús un líder perfecto, apto para llevarlos a la salvación (Hebreos 2:10 NTV).
>
> Esto lo hacemos al fijar la mirada en Jesús, el campeón que inicia y perfecciona nuestra fe. Debido al gozo que le esperaba, Jesús soportó la cruz, sin importarle la vergüenza que esta representaba. Ahora está sentado en el lugar de honor, junto al trono de Dios (Hebreos 12:2 NTV).
>
> » Puestos los ojos en Jesús, el autor y consumador de la fe, el cual por el gozo puesto delante de él sufrió la cruz, menospreciando el oprobio, y se sentó a la diestra del trono de Dios (Hebreos 12:2 RVR1960)».

Rosalee Velloso Ewell manifiesta que, según la carta a los Hebreos, como Jesús es superior a la ley de Moisés, ahora, para aquellos de sus lectores que estaban tentados a volver a sus costumbres y religiosidad previa, solo restaba mostrarles como Jesús también era superior a

[20] William Edwy Vine, *Diccionario expositivo de palabras del Antiguo y del Nuevo Testamento exhaustivo de Vine* (Nashville, Tennessee: Grupo Nelson, 2007), 102.

la religiosidad del tabernáculo y a la orden de los sacerdotes, es decir, el linaje de Aaron (Ex 28 y 29). Hebreos retrata a Jesús como el sacerdote perfecto de dos maneras: primero, Él es perfecto para representar a la humanidad ya que comprende y participa perfectamente de ella (Hebreos 4:15). Jesús vino, tomó y vivió todo lo que los seres humanos viven aquí en la tierra hasta la muerte. En su encarnación, no solo definió ante el mundo lo que significa ser humano, sino que también continúo siendo el Hijo del Hombre Eterno. Se consideró latente el peligro de que, al ascender al cielo, [se creyera que] Jesús dejaría de ser humano; sin embargo, Hebreos confirma su eterna humanidad al presentar a Jesús como el sumo sacerdote para siempre (Hebreos 5:6).[21]

Velloso Ewell afirma también que Jesús no dejó de ser hombre, sino que continuó siendo cien por ciento humano en toda su gloria y honra, sentado en el trono celestial. Esto implica que aparte de ser perfectamente humano y nuestro representante en los cielos, Jesús también es perfectamente divino y capaz de representarnos ante el Padre. [22]

En el marco de las características previamente mencionadas, el teólogo Lawrance O. Richards concluye que el liderazgo de Jesucristo presenta funciones y requisitos específicos que se observan en Hebreos 5. Inicialmente este Sumo Sacerdote se convirtió en el representante de los demás seres humanos en lo que a Dios se refiere; segundo, Él presentó los sacrificios expiatorios a favor del pueblo, procurando así redimir sus pecados. [Y en todo esto] otro aspecto esencial era que tenía que ser tomado de entre los hombres para mostrar paciencia con los ignorantes y extraviados, puesto que Él también estuvo rodeado de debilidad. Jesucristo no solo fue asignado por el Padre Celestial para asumir dichas responsabilidades en forma permanente,

[21] Padilla, Acosta Benítez y Velloso Ewell, *Comentario bíblico*, 1615.

[22] Ibid.

sino que tomó la iniciativa decidiendo llevarlas a su cumplimiento. Su liderazgo mostró obediencia, compromiso, entrega y solidaridad con la humanidad y sacrificio salvífico.[23]

Considerando las funciones específicas que Jesús desempeñaba, es importante puntualizar su misión en la tierra. Primero, según destaca el teólogo Schwarz, vino para revelar a Dios, algo que va más allá de la mente humana. Jesús dijo: «El Padre y Yo somos uno» (Juan 10:30); «Yo estoy en el Padre y el Padre está en mí» (Juan.14:10); «el que me ha visto a mí, ha visto al Padre» (Juan 14:9). El escritor de la carta a los Hebreos dice que Jesús es «la fiel imagen» (Hebreos1:3). De modo que Jesús vino para revelar a Dios; Él vino como «la imagen del Dios Invisible» (Colosenses 1:15); vino como el rostro humano de Dios; vino para hablar en nombre de Dios (Hebreos 1:2).

Segundo, Jesús vino para redimir a la humanidad por medio de su vida fiel y su muerte expiatoria, como profetizó Isaías, quien dijo de parte del Señor: «Mi siervo justo» vendrá para llevar sobre sí «el pecado de muchos» (Isaías 53:11,12). Jesús dijo que las palabras de Isaías se cumplirían en Él (Lucas 22.37).[24]

Hebreos establece a Jesús como el modelo del liderazgo cristiano. Hebreos 13:22 dice que sus palabras son de exhortación, y Hebreos 10:32-39 dice que esta palabra está dirigida a personas pobres y maltratadas. Lo que caracterizó a Jesús como sumo sacerdote es su compromiso con Dios, su solidaridad con la humanidad y su liderazgo salvífico; por tanto, Jesucristo es autor-líder «gr. *arquego*» es el primero que hace algo (vea Hebreos 2:10; Hebreos 12:2).

[23] Lawrence, *Comentario bíblico*, 1170-1171.

[24] Schwarz, *Compendio*, 154.

Cuando Jesús ascendió al cielo transfirió al Espíritu Santo funciones específicas (Juan 16:5-15) que se cumplirían solo al momento de que tuviera efecto la transición. El Señor Jesús dijo que era necesario que Él se fuera; y esto no implicaba el morir, porque cuando Él dijo esto ya había muerto y había sido glorificado; más bien, esto implicaba cumplir una función distinta en vista de la preparación para su regreso, esto es, preparar moradas (Juan 14:2), e interceder ante el Padre (Hebreos 7:25). Mientras tanto, el Espíritu Santo tenía que convertirse en el Abogado, el Consolador, el que redargüiría de pecado, el que traería convicción de justicia, el que habilitaría en el corazón de los creyentes, quienes irían por todo el mundo a predicar el evangelio. La intencion de Jesús era efectuar la transición (a través de su Espíritu) de su poder y su autoridad (Hechos 1:8), para que su iglesia continuara con la expansión de su reino y la proliferacion de las buenas noticias.

David no murió sin antes realizar las gestiones para la transición del reino a Salomón, Moisés no murió sin antes hacer lo mismo con Josué, y en ambos casos tanto Moisés como David dieron instrucciones precisas a quienes continuarían con el legado, pero además, sobre todo, teniendo en mente el plan perfecto de Dios para su pueblo y para la humanidad en general.

Asignación, capacitación y acompañamiento de una nueva generación

La tercera consideración en cuanto el marco teológico para una transición saludable considera la asignación, capacitación y acompañamiento de una nueva generación. Esto quiere decir que se procura realzar algunos elementos que no solo brindarán confianza y paz en el proceso, sino consolidarán el avance de un legado generacional efectivo.

El teólogo John Schwarz destaca que las cartas escritas por Pablo a Timoteo y Tito han sido denominadas cartas pastorales debido a que contienen consejos dirigidos a dos jóvenes pastores: Timoteo (en Éfeso) y Tito (en Creta). Estos consejos tienen el fin de capacitar y

fortalecer la vida de estos jóvenes en el liderazgo y en las congregaciones a los que fueron asignados. El apóstol encomienda a Timoteo y a Tito el afianzamiento y la firme sujeción a la ortodoxia, la refutación de las falsas doctrinas y de los falsos maestros y, ambos son llamados a mantener una vida ejemplar de conducta cristiana (1 Timoteo 4:12). También, Pablo les indica cuáles son las cualidades y características que deben tomarse en cuenta para seleccionar líderes en la iglesia, a fin de que sus congregaciones sean puestas en las manos más capaces y más firmes .[25]

La capacitación implica instrucciones precisas que moldeen y den sentido al trabajo realizado y a los retos enfrentados. Según René Padilla, para Pablo la actuación de un siervo o pastor depende del concepto que posea de *iglesia*. La implicación del trabajo pastoral es grande, puesto que este servicio debe verse en términos de una mayordomía y no de un señorío sobre los creyentes, pues el señorío de la iglesia lo ostenta Dios.[26]

De ahí la consideración de una instrucción y un acompañamiento en la formación de aquellos a quien será trasferida la responsabilidad de llevar adelante la misión de la iglesia. Myer Pearlman señala varios tipos de instrucciones pastorales que dio el apóstol Pablo a Timoteo: (1) respecto a la vida misma de Timoteo; (2) respecto a las diferentes clases en la iglesia (hombres mayores y jóvenes; mujeres mayores y jóvenes, viudas, ancianos etc.). Asimismo, Pablo escribe a Timoteo varias exhortaciones importantes en 1 Timoteo 6:3-21: (1) separarse de los falsos profetas (vv. 3-10); (2) huir del amor al dinero y seguir las verdaderas riquezas que consisten en las virtudes cristianas (v.11); (3) pelear por la lucha gloriosa de la fe y echar mano del premio de la vida eterna (12); (4) guardar la encomienda asignada sin mácula ni reprensión (vv.13-16); (5)

[25] Ibid.

[26] Padilla, Acosta Benítez y Velloso Ewell, *Comentario bíblico*, 1585.

pedir a los ricos que no confíen en su riqueza, sino en Dios que es el dueño de todas las cosas; (5) usar su dinero aquí de tal modo que produzca intereses por toda la eternidad (vv.17-19), y (5) guardar la sagrada encomienda evitando las teorías filosóficas del gnosticismo.[27]

Adicionalmente, Pearlman resalta algunas exhortaciones que Pablo hace a Timoteo de cara al sufrimiento y persecuciones venideras en su segunda carta (2 Timoteo 1:6-2-13) tales como: (1) despertar el don de Dios que le fue dado (v. 6,7); (2) ser valiente frente a la persecución (vv.9-11); (3) retener lo que se le había encomendado por el poder del Espíritu Santo (vv.13,14); (4) reconocer la actitud de los creyentes hacia el mismo Apóstol (v. 15,1-18,2:1); (5) encargar a otros las instrucciones que él había recibido; (6) estar preparado para esforzarse como un soldado, rindiendo su vida al servicio de Dios (vv.3,4), y (7) observar las reglas del juego como un atleta; y (8) esperar pacientemente la recompensa que viene después de la labor, tal y como lo hace un agricultor (v.6,7).[28]

Es evidente que la intencion en el corazon de Dios es mantener la continuidad en aquellos preceptos que son eternos; y sin importar las circunstancias, situaciones o personas, su deseo es establecer un modelo de liderazgo sensible a la necesidad de las transiciones, de modo que el avance de su reino y el cumplimiento de sus promesas sean una realidad. Efectuar una transición nunca será solo el hecho de generar un remplazo, es mucho más que eso, es dar cumplimiento al plan perfecto del Padre.

[27] Pearlman, *A través de la Biblia*, 292-293.

[28] Ibid.

CAPÍTULO TRES

REVISIÓN LITERARIA DE LA TRANSICIÓN PASTORAL

En el capítulo uno presenté un escenario de la sección centro de la Región Poniente del Distrito Central del Concilio General de las Asambleas de Dios, y di una visión general de la historia y del clima espiritual de nuestra eclesiología como lo he observado por más de 30 años. En el capítulo dos establecí un marco teológico respecto a las transiciones de liderazgo en el Antiguo Testamento, creando un modelo de cambio en el cumplimiento de los propósitos de Dios. También presenté un panorama del modelo de liderazgo de Jesucristo en base en lo escrito en la carta a los Hebreos. De igual forma, abordé algunos principios considerados por el apóstol Pablo para la asignación del pastorado a dos jóvenes líderes, Timoteo y Tito. En este capítulo presentaré una revisión literaria de escritores eruditos en el campo de la transición pastoral. Los recursos abajo presentados representan el trabajo literario que aplican en mayor proporción a este proyecto de tesis.

La importancia de la transición

La intención más importante en el desarrollo de un proceso de transición pastoral de la congregación es otorgar un poderoso resguardo al reino de Jesucristo y a su propósito en cada una de las generaciones. En este sentido es esencial considerar un marco conceptual que ayude a las congregaciones a alcanzar su máximo potencial.

George W. Bullard Jr., en su obra *Pursuing the Full Kingdom Potential of Your congregation* [Alcanza el máximo potencial de tu congregación], anticipa que dicha intención trata con la diferencia entre el crecimiento de la iglesia, la salud de la iglesia, el éxito de la iglesia, y la transformación de la iglesia. Su intención es posicionar el potencial máximo de una

congregación como un viaje más que como un destino. Busca ayudar a las congregaciones a darse cuenta de que tienen que ser moldeadas conforme a la imagen de Dios, más que a la imagen del hombre.[1]

Bajo este concepto, Bullard afirma que las congregaciones necesitan pasar por una transición, cambiar y transformarse. Así, si se considera la transformación como un destino, esto implica que habrá de terminar. En muchas ocasiones, la palabra *transformación* no denota un proceso espiritual continuo, sino más bien, algo que simplemente se alcanza y se deja atrás. Sin embargo, esta forma de pensar tiende a que la congregación pierda el sentido de un contexto de cambio permanente y deja de seguir el sentido de la visión espiritual.

Bullard afirma que la transformación, dentro del contexto de la congregación, es muy similar al del individuo Cristo céntrico que emprende su viaje basado en la fe. Si la persona detiene el viaje de su transformación personal en algún punto en donde él o ella cree que ha alcanzado una relación de vida transformada y en comunión con Dios a través de Jesucristo, y detiene el proceso, entonces, esa persona se limita a una vida espiritualmente inmadura y superficial; nunca experimentará las alegrías derivadas de una vida totalmente dedicada al viaje, es decir, en donde la vida se trata de establecer estrategias espirituales [de crecimiento] enfocadas en el Dios trinitario. [2]

La intención en todo es crear un proceso de transformación permanente en donde cada generación mantenga conciencia de elementos tales como la transición y el cambio. Esto tiene como fin alcanzar el máximo potencial de la congregación en forma continua, a pesar de las

[1] George Bullard, *Pursuing the full kingdom potential of your congregation* (Danvers, MA: Chalice press, 2005), 6.

[2] Ibid, 6.

demandas fluctuantes derivadas de los cambios que se presentan de forma natural a través del tiempo.

En este sentido, y coincidiendo con la afirmación de Bullard, la transformación que propone tiene como primer paso el enfoque en la necesidad de transición antes que en el cambio, en lugar de ser a la inversa (el cambio seguido por la transición). La transición, según Bullard, tiene que ver con lo moral, la gente y las relaciones, mientras que el cambio se enfoca en la misión, las tareas y las responsabilidades. Los primeros pasos del proceso de esta transición (circunscritos al proceso global de transformación) tienen como fin habilitar el cambio, es decir, facultarlo. Estos primeros pasos giran en torno a levantar la moral de la congregación. Trabajan con la intención de profundizar las relaciones con Dios, los unos con los otros y en el contexto en que la congregación sirve. Bullard añade que la transición y el cambio representarán un sube y baja o una acción cíclica que siempre inicia con la transición seguida por el cambio; luego, una vez más, la transición seguida por el cambio y así sucesivamente.[3]

Bullard nos ofrece también una palabra de advertencia; expresa que, si una congregación se queda atorada en la transición, perderá su nuevo valor —y el empoderamiento creado mediante la transición— si no se invierte en el cambio. Si una congregación se detiene en la euforia de la transición y pierde el enfoque de la necesidad de cambiar, en algún punto, la expectativa y la anticipación del cambio será motivo de enojo. Entonces la congregación perderá todo (si no es que más que todo), esto es: perderá la buena voluntad y la energía para el futuro, cosas que fueron creadas por las actividades de la transición.[4]

[3] Bullard, 100.

[4] Ibid.

Considerando la necesidad de un avance continuo en el alcance de nuevos creyentes, en el discipulado de nuevas generaciones y en el viaje continuo de desarrollo para alcanzar el máximo potencial de la congregación, es necesario mantener presente que las transiciones, los cambios y la transformación es una necesidad inminente.

Asuntos que demandan una transición

En su libro *Transition: developing a theology of pastoral Succesion* [transición: desarrollando una teología de sucesión pastoral], el Dr. David F. Lescallet III, advierte que la transición pastoral es uno de los capítulos más difíciles que la iglesia local enfrentará en su historia, y es necesario que la preparación venga antes que la necesidad arribe. Lescallet III presenta algunos casos de transición que a su consideración pueden ser buenos, malos y feos. Observando los buenos, uno de ellos es el retiro, el cual presupone puede ser la forma más segura de transición que la iglesia puede experimentar, al menos que se ignore en su totalidad la posibilidad de este y se convierta en una tragedia al esperar hasta el momento cuando ya sea demasiado tarde. [5]

Otro de los casos en esta categorización es la movilización hacia otras oportunidades. La realidad actual en Estados Unidos, según expresa Lescallet III, es que pastores se mueven de una iglesia a otra. Estadísticas hechas por la National Congregations Study [Estudios Nacionales de las Congregaciones] de 2006-2007, dirigida por el sociólogo de la universidad de Duke Mark Chaves, el 50% de las congregaciones ha tenido un nuevo pastor en los últimos siete años. Esto se presenta como el ejemplo más común del por qué las iglesias se encuentran en transición. La realidad es que el movimiento se da, y muchas ocasiones poco tiene que ver con el llamado. Esto

[5] David F. Lescallet III, *Transition: developing a theology of pastoral Succesion* (Corpus Christi TX David F. Lescallet 2013) posición 209 , 247. cap.introduccion, Kindle.

en sí, atendido a tiempo, puede no tener implicaciones negativas, sobre todo si se considera que de pronto puede haber situaciones tóxicas que no permiten el avance de la congregación. [6]

En cuanto a las convicciones teológicas, Lescallet III declara que es más sencillo llegar a la solución de un conflicto cuando hay una denominación detrás que respalda el marco teológico especifico. En este caso, la congregación podrá recurrir a ella y así encontrar el camino correcto para la resolución de dicho conflicto. De igual forma, asevera que la congregación con un sentido claro de quienes son logrará superar cualquier vendaval teológico, y esto será por la clara identidad congregacional y ministerial que deberá haber sido ya establecida. Las iglesias que tienen esta falta de identidad son las que sufren debido a que se provoca una deserción nutrida, en ocasiones en masa, provocando así un desabasto de pastores y ministros bien entrenados y calificados para su función.[7]

Dentro de los casos malos, según expone Lesscallet, están los asuntos de salud. Refiere que el ministerio pastoral, como una profesión vocacional, es aún considerada una de las ocupaciones más peligrosas que uno puede emprender debido a sus repercusiones físicas, emocionales y aun espirituales.

Según estudios publicados por el Francis A. Schaeffer Institute of Church Leadership Development [Instituto de Desarrollo de Liderazgo en la Iglesia Francis Schaeffer], el ministerio pastoral es quizá la profesión más estresante y frustrante de todas, más que la de los políticos, abogados y médicos combinado. Cuando se trata de asuntos de salud, hay un rango amplio de dolencias físicas que pueden surgir, mismas que incluyen dos vertientes sintomáticas de corto y largo plazo. Varían desde una fatiga crónica y obesidad a enfermedades más serias como cáncer

[6] Ibid, posición 451, 485. cap.1, Kindle.

[7] Ibid, posición 546. cap.1, Kindle.

y diabetes; a la par con asuntos mentales /emocionales relacionados con el estrés, tales como depresión y soledad. [8]

Según Lescallet, existe una actitud en las iglesias que muchas ocasiones no se expresa (y esto sin importar las circunstancias): que el pastor existirá para siempre; sin embargo, esto no es verdad. Y aunque, obviamente, no hay forma de que la iglesia se prepare para la muerte intempestiva del pastor, sí puede hacer las previsiones pertinentes para aquello que es inevitable, y prepararse para lo peor.

Queda claro que un día todos moriremos. Es aquí donde vemos la necesidad de tener un plan de transición en el caso de que un pastor muera repentinamente. Cada iglesia debe preparase como si el día de mañana el pastor tuviese que dejar el púlpito.[9]

Otro de los casos malos es el agotamiento. En estudios conducidos entre el 2005 y el 2006, el Instituto Francis Schaeffer encuestó a más de 1,000 pastores a través del espectro de las iglesias protestantes y evangélicas en los EE.UU. Y descubrió —tratándose de asuntos de salud que conducían al agotamiento dentro del ministerio pastoral—, lo siguiente: (1) el 90% de los pastores encuestados declararon que están frecuentemente fatigados y desgastados semanal y diariamente; (2) el 71% declararon que luchaban con la depresión además de la fatiga física; (3) el 70% declararon no tener a alguien que consideraran un amigo cercano; (4) el 50% de los pastores se sentían tan desanimados que dejarían el ministerio si pudiesen (pero no lo hacen porque no tienen otra forma de vida); y, (5) solo uno de cada diez ministros se retirará del ministerio de alguna forma, es decir, solo el 10% de los ministros permanecerá lo suficiente en el ministerio como para alcanzar la jubilación. La característica preponderante que indican todos

[8] Ibid, posición 667. cap.2, Kindle.

[9] Ibid, posición 690-705. Cap.2, Kindle.

estos números es que hay una crisis en la comunidad existente de pastores y de sus familias. En esta *comunidad* está muy claro que los pastores carecen de relaciones para mantenerse en condiciones de rendir cuentas, fortalecerse unos a otros cuando están débiles, y caminar el uno al lado del otro mientras luchan con problemas dentro de la iglesia. [10]

Como en los estudios previos, la manera más efectiva de evitar el agotamiento es aplicando estrategias preventivas. La iglesia, a la par con los pastores, no solo debe establecer límites y estructuras que detecten las señales tempranas del agotamiento, sino también, identifiquen maneras de minimizar el estrés y el agotamiento.

De acuerdo con el Dr. Jackson Carroll, autor del libro *God's Potter* [El alfarero de Dios], hay cinco asuntos generales que contribuyen al agotamiento pastoral, estos son: compensación financiera inadecuada, conflicto congregacional y critica constante, tiempo libre inadecuado, falta de privacidad, y soledad/aislamiento. Carroll considera que se debe poner especial atención a estas cinco áreas, trabajando conjuntamente con la congregación; pues esto no solo minimizará el agotamiento pastoral, sino también, con el tiempo, la iglesia estará más saludable en lo relacional, y más efectiva en lo concerniente al ministerio en general. Todos estos elementos mencionados son sin duda una realidad en la iglesia mexicana, y particularmente dentro de las Asambleas de Dios, en donde por su idiosincrasia cultural relacional y financiera se presentan con mayor fuerza.

En una investigación adicional, la Dra. Rae Proeschold-Bell, profesora de salud global en el Duke Global Health Institute y el Duke Center for Health Policy and Inequalities Reseach [Instituto de Salud Global de la U. Duke y el Centro Duke para la Investigación de Políticas de Salud y Desigualdades], condujo un estudio que media cuanto tiempo libre los pastores

[10] Ibid, posición 757. Cap.2, Kindle.

realmente toman. El resultado arrojo que, motivados por su sentido de responsabilidad a Dios de contestar cada llamada para ayudar a cualquier persona, y estar en guardia prácticamente las 24/7, los pastores encuentran difícil marcar límites claros y tomar tiempo para sí mismos. Adicionalmente, Proeschold-Belle encontró en su estudio que las iglesias enfrentan tendencias sociales que muestran el envejecimiento y la reducción de la congregación. Esto implica que: (1) hay un menor número de voluntarios disponibles; (2) tanto el pastor como su esposa cargan con la responsabilidad de proveer ingreso a la casa; y (3) la probabilidad de que la esposa del pastor tenga que tener una carrera secular para cumplir con este fin es muy alta (comúnmente a esto se suma una compensación inadecuada para su esposo). Así que, por todo esto, los pastores son llevados más allá de sus límites.[11]

De igual manera, Lescallet expone lo concerniente a las problemáticas de la familia pastoral, en donde muchas de ellas tienen que ver con el descontento o inconformidad del cónyuge (o de la familia en general) respecto al rol del ministro(a) involucrado(a) en forma comprometida con su pastorado. De acuerdo con Lescallet, esta situación no es poco común. Según algunas estadísticas, existen situaciones muy particulares, sobre todo en el matrimonio, en donde los pastores muestran gran resistencia para discutirlas entre colegas o con sus líderes, por temor a que estos ventilen el caso entre ellos o lo expongan a la congregación. Generalmente no se abordan estos temas porque rara vez existen personas con las que los pastores sientan suficiente confianza para abordarlos y, además, [ellos piensan] que no hay mucho que se pueda hacer sino abandonar su posición, cosa que ellos meditan en primera instancia. Sin embargo, cuando no se dice nada, este código de silencio usualmente es confundido por la congregación

[11] Ibid, posición 798. Cap.2, Kindle.

con el estatus de un hogar pastoral contento o satisfecho. Pero el hacer esta asunción —de que «todo está bien»—, esta misma asunción, puede ser señal de que algo serio está siendo ignorado.

De acuerdo a una investigación realizada por la revista Leadership Magazine [Revista de Liderazgo], los siguientes puntos fueron listados como causas de problemas matrimoniales en las familias de los clérigos:

- 81% tiempo insuficiente juntos.
- 71% uso del dinero.
- 70% nivel de ingreso.
- 64% dificultades en la comunicación.
- 63% diferencias congregacionales (asuntos relacionados con el trabajo).
- 57% diferencias entre actividades recreativas o de descanso.
- 53% dificultades en la crianza de los hijos.
- 46% problemas sexuales.
- 41% enojo del pastor(a) hacia su conyugue.
- 35% diferencias sobre la carrera ministerial.
- 25% diferencias sobre la carrera del conyugue.

Adicionalmente, no todos los pastores entienden la necesidad de establecer límites saludables para la familia y para la iglesia. Es entonces cuando los problemas surgen dentro de la familia del pastor(a); y siendo este el caso, el resultado será que tanto la familia como la iglesia para la que sirve, sufrirán. En este mismo contexto, en una encuesta realizada por Fuller Institute of Church Growth [Instituto Fuller de Iglecrecimiento] se publicaron los siguientes datos: (1) el 80 % creen que el ministerio pastoral ha afectado negativamente sus familias (muchos hijos de pastores no asistirán a la iglesia el futuro por lo que la iglesia ha hecho sufrir a sus padres); el

95% de los pastores(as) no oran regularmente con sus conyugues; (3) el 33% declaran que estar en el ministerio es un rotundo peligro para sus familias; (4) el 70% no tiene a alguien que consideren un amigo cercano; (5) el 80% de los pastores(as) y 84% de sus conyugues se sienten poco calificados y desanimados en su rol pastoral; (6) el 94% de las familias clericales sienten la presión del ministerio pastoral; (7) el 80% de los conyugues sienten que el pastor tiene sobrecarga de trabajo; (8) el 80% de los conyugues desearía que su conyugue escogiera una nueva profesión; (9) el 66% de los congregantes esperan que el ministro y su familia vivan en un estándar moral más elevado que el suyo. En esta misma encuesta se muestra que solo uno de cada diez pastores se jubila como pastor, mientras que los otros nueve terminan dejando el ministerio pastoral totalmente.[12]

En la opinión de Lescallet, la forma más efectiva de enfrentar las crisis de esta índole es prevenirlas, es decir, hacer lo que sea necesario para evitar cualquiera de estos resultados negativos. Un pastor con una vida matrimonial y una familia positivas y bien nutridas tendrá mayor vitalidad para el ministerio.

En este mismo tenor, el Reverendo Frank Schaefer escribe un artículo en donde ofrece cinco consejos que pueden ayudar a una congregación a facilitar un ambiente que, no solo aliente a su pastor y proteja a su familia, sino, además, resulte en un ministerio más sano y más productivo en beneficio de la iglesia. En primer lugar, es necesario establecer límites claros; en segundo lugar, la iglesia debe comprometerse a proteger la privacidad del pastor; en tercer lugar, para facilitar un ambiente sano, es necesario dejar en claro las expectativas sobre el funcionamiento del pastor y sobre su rol en la iglesia; en cuarto lugar, la iglesia debe ayudar a la familia del pastor a construir amistades dentro de la comunidad de la iglesia. El quinto consejo

[12] Ibid, posición 857-882. Cap.2, Kindle.

de Schaefer tiene que ver con la comunicación: es necesario que el pastor y su familia encuentren ayuda, y que al igual que ellos a la congregación, también sean pastoreados.[13]

Finalmente, El Dr. Lescallet se refiere a las fallas morales que derivan de los conflictos congregacionales como los peores casos de transición. Los conflictos congregacionales que se derivan de las fallas morales suelen ser aquellos de mayor delicadeza debido a todas sus implicaciones, impacto emocional y espiritual en la congregación, conyugues y familia. Esto en primera instancia siempre provee un argumento válido sobre si el pastor debe ser restaurado una vez que esto sucede.

El doctor Martyn Lloyd expresa que el adulterio no es imperdonable. Es un pecado terrible, pero que ninguno piense que por ese pecado ha quedado fuera del amor de Dios o fuera de su reino. [14] La Biblia provee esperanza para el pecador que se arrepiente y se aparta (Prov. 28:13).

La Leadership Journal [revista periódica de liderazgo] realizo una encuesta en 1988 a mil pastores. La encuesta a los pastores indicó que el 12% de ellos cometió adulterio mientras estaban en el ministerio (eso es uno de cada ocho pastores); y 23% cometieron algo que era sexualmente inapropiado.[15] Aun y cuando algunas denominaciones tienen previsiones para atender este tipo de casos, es importante considerar algunos principios que auxilien a la congregación a estar lista para enfrentar lo que pudiera ser una inevitable transición (al encontrar que el pastor ha trasgredido sus votos matrimoniales).

---

[13] Ibid, posición 910-950. Cap.2, Kindle.

[14] Martyn Lloyd-Jones, *Studies in the Sermon on the Mount* (Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans Publishing Company, 1959-60), 230.

[15]Leadership Journal. “Private Sins of Public Ministry”. Christianity Today, invierno 1988, 4. https://www.christianitytoday.com/pastors/1988/winter/.

Primer Principio: ¿cómo respondemos a un pecado sexual que involucra el liderazgo de la iglesia? En este sentido, el doctor John Armstrong presenta tres resoluciones comunes que las iglesias generalmente toman cuando se trata del pecado sexual de su pastor; estos son: restauración inmediata de la oficina pastoral, restauración futura de la oficina pastoral, y la restauración de la persona ante Dios y ante los hombres; sin embargo, no ofrece posibilidad de restauración a la oficina pastoral.

Segundo principio: la batalla espiritual es lo primero en que debe pensar la iglesia. Esto implica que cuando un pastor rompe sus votos matrimoniales, la iglesia debe recordar que el pecado individual de una persona no está aislado; y que, el caso de inmoralidad de su pastor tendrá serias consecuencias, pues lastimará, especialmente, a una congregación que, con un corazón sincero, hubo seguido fielmente a su pastor. El doctor Armstrong declara que el pastor puede ser restaurado frente a Dios, pero ser restaurado a una posición con un llamado tan alto y tan público [como el que tuvo] no será totalmente aceptado.

En tercer lugar: la iglesia debe ayudar al pastor y a su familia en la transición. Cuando un pastor trasgrede sus votos matrimoniales —además de lo que la congregación misma atraviesa— su propia familia está atrapada en su pecaminosidad. En tal caso, la iglesia está comprometida a ayudar a los débiles y a los arrepentidos; por tanto, ella tiene la responsabilidad de tomar decisiones apropiadas y llenas de amor. Consecuentemente, la iglesia deberá ofrecer algún tipo de red de apoyo que auxilie al pastor durante este tiempo transitorio, a fin de que se involucre en otra línea de trabajo [es decir, deberá ayudarle a que se involucre en alguna actividad económica fuera del pastorado], en tanto también ella misma busca los caminos para reconstruir la vida del pastor y de su familia (la cual ha sido desquebrajada por el pecado).

Con la intención de prevenir este tipo de transición critica, Lescallet expresa que, en lo individual, el pastor es el primer responsable de tomar pasos de prevención para no caer en la inmoralidad sexual. Es su responsabilidad buscar ayuda, buscar personas a quienes rinda cuentas, y básicamente, tomar medidas en su vida personal que le ayuden a evitar todo tipo de inmoralidad.[16]

En este sentido, el doctor Armstrong, en su libro titulado *The Stain that Stays* [La mancha que perdura], presenta algunos principios generales que ayudan con la auditoria espiritual estos son: (1) entender la naturaleza del liderazgo espiritual: en este sentido, la congregación debe educarse en el tema (dejando de asumir que es un tema sencillo). La ignorancia de la congregación en esta área tan importante ha sido una de las causas de la caída de algunos pastores; (2) proveer un paraguas de protección: lo que esto involucra es no permitir al pastor encontrarse en una situación comprometida y, a la vez, favorecer ambientes en los cuales el pastor pueda hacer su trabajo saludablemente; (3) cultivar una comunicación abierta, y la oportunidad de rendir cuentas: uno de los grandes factores que ha contribuido a las fallas morales es la falta de comunicación con el liderazgo (cuando no existe virtualmente ningún medio para rendir cuentas a alguien); (4) reconocer la temporada de peligro: es muy importante estar alerta respecto a las señales que advierten que el pastor está en una zona de peligro de falla moral.[17]

El pastor Ray Carroll refiere en su libro *Fallen pastor* (El pastor caído), cuatro rasgos característicos que cada iglesia debería reconocer a fin de prevenir una crisis. Estos rasgos son situaciones que él mismo autor vivió. Estas son: altas expectativas del pastor; aislamiento; relación deficiente con su cónyuge y; un espíritu crítico dentro de él. Dice que cuando estas

[16] Lescallet, cap.3, Kindle.

[17] John H. Armstrong, *The Stain That Stays: The Church's Response to the Sexual Misconduct of Its Leaders. Fearn* (Scotland: Christian Focus Publications; Reformation and Revival Ministries, 2000), 167-182.

cuatro cosas se presentan, es entonces cuando las condiciones son propicias para una caída moral. Dos de estos rasgos tienen que ver con una necesidad emocional/relacional (relación deficiente con la esposa y aislamiento), mientras las otras dos con fallas en el ministerio (espíritu crítico y altas expectativas).[18]

La consideración de cada uno de los elementos previos —expuestos por el Dr. Lescallet— en relación con los factores que pueden provocar una transición, evidencian que existen cuestiones humanas, es decir, necesidades físicas-emocionales que requieren de una atención específica; ya que, si estas necesidades no son satisfechas, no se logrará hacer avanzar ni conservar la congregación (y por ende, la iglesia de Jesucristo será negativamente afectada). Sin embargo, es importante reconocer que no todos los aspectos tienen que ver con la parte física-emocional, sino también con la parte espiritual, como lo declara Zach Williams en su obra *Transitioning the church* [La transición de la iglesia], en donde refiere que el mayor problema en una transición no es la gente en la iglesia. La gente de la iglesia puede ser usada como barrera, desmotivadora, y consumida de fuerza (cosas que perturban en la transición de la iglesia). No obstante, ellos no son el verdadero problema: la batalla del cristiano es espiritual. El problema de la gente no es sino un síntoma de una batalla espiritual mayor.[19]

En virtud de dimensionar la importancia de la transición en las congregaciones, y observando las batallas que se generan aun en el ambiente espiritual, se considera pertinente presentar una definición propuesta por el mismo Williams, donde él manifiesta que la transición

[18] Ray Carroll, *Fallen Pastor: Finding Restoration in A Broken World* (Folsom, CA: Civitas Press, 2011), 133-162.

[19] Williams Zach, *Transitioning the Church: leading the establish church to reach the unreached* (Rainer Publishing 2014), 66.

es moverse de un lugar a otro, y es así como los líderes de la iglesia debemos moldear las iglesias en las que servimos. [20] Ya sea que la transición sea intencionada (en búsqueda de lograr un avance exponencial de la congregación); o bien, en respuesta a una necesidad apremiante e inesperada, la transición siempre conlleva una afectación espiritual.

David N. Mosser hace referencia a la que dice Frederick W. Schmidt, que la transición tiene dos fases: muerte y vida; perdida y ganancia; finales y comienzos; dolor y anticipación. Las transiciones poseen el poder de formarnos o rompernos; renovarnos o destruirnos. Las transiciones más significativas pueden robar al individuo de su propio sentido de identidad y seguridad, de su sentido de pertenencia e importancia; de su sentido de control. Invariablemente, aun la transición más prometedora puede dejar al individuo (al menos por un tiempo) en un lugar en donde su destino permanece innombrable y el veredicto de un mejor futuro pueda estar perdido dentro de un silencio ensordecedor. Schmidt dice que algunas veces las transiciones están llenas de terror. En este sentido Schmidt presenta la transición como una prueba espiritual.[21]

Ignorar la verdad sobre las transiciones y la verdad sobre la propia inhabilidad del individuo para navegarlas, o bien, hacer de ello un caso terapéutico, es ignorar su propia naturaleza. Las transiciones están llenas de tentaciones, pero también de oportunidad espiritual. Por ello, Schmidt da a entender que la predicación que realmente será efectiva en el campo de las transiciones, no es la que se predica en el púlpito, ni la que es resultado del estudio o de lo escrito

[20] Ibid, 6.

[21] David N. Mosser, *Transitions leading churches through change* (Louisville KY: Westminister John knox press, 2011), 19.

en una hoja de papel; más bien, la efectividad de esta predicación se presentará cuando el pastor aprende acompañarse de otros para luchar espiritualmente.

Hábitos que dificultan la transición

La sabiduría para lidiar con la transición se traduce —primero que todo, dice Schmidt (según Mosser)— en una honestidad espiritual que sea capaz de nombrar al menos los siguientes cinco malos hábitos: (1) negarse a vivir conscientemente, (2) administrar los detalles, (3) bautizar el fatalismo, (4) recurrir al primitivismo y a la reforma radical, (5) enfrentar el cambio con cambio.

En lo que se refiere a negarse a vivir conscientemente, Schmidt arguye que la falta de conciencia es perenne entre los predicadores. Las transiciones son ocasiones de aprendizaje, y fuentes de verdadera sabiduría, y el siervo de Dios debe de documentar cada una de las lecciones. De igual forma no todas las transiciones deben de ser abrazadas: hay transiciones forzadas; otras que el mismo individuo elije, y aquellas que este rechaza. No obstante, las transiciones definen la forma en la que cada uno vive su propia vocación. Aun y si las transiciones son bienvenidas o no, el cristiano vivirá más pleno en la presencia de Dios si vive consiente de donde se encuentra. [22]

Cabe mencionar que en la medida en que una persona crece respecto a su propia consciencia de cambio, podrá enfrentar con mayor efectividad las transiciones. Esto implica, como bien refiere Stan Toler en su libro *Practical Guide for Ministry Transition* [guía práctica para la transición ministerial], que ningún pastorado se prolongará para siempre, pues es evidente que, en algún punto de la vida, un sucesor habrá de tomarlo. «Alguien más se sentará en tu

[22] Mosser, 19-21.

escritorio, predicará en tu pulpito, ocupará tu oficina; estés listo o no, esto tendrá lugar, así que, es conveniente pensar en términos de preparar a un sucesor.[23]

Reconocer esto último creará una conciencia clara de esta inevitable realidad; se lograrán establecer los elementos correctos para que el impacto en la familia sea bien amortiguado; y para los cambios en el personal de la congregación y en la congregación misma sean lo más positivos posibles. En el relato de Mateo 3:3 queda claro que Juan el bautista vivía consciente del camino que él preparaba para su sucesor, esto es, Jesús de Nazaret; entendiendo también que era necesario que él (Juan el Bautista) disminuyera para que Jesús creciera. (Juan 3:30).

Continuando Schmidt con *la administración de los detalles* de su lista, él explica que esto se refiere la tendencia de administrar los detalles de la vida del día a día en lugar de enfrentar los cambios fundamentales respecto a *la forma* en que se vive la vida. Esto es algo así como acostumbrarse a apagar los fuegos que van apareciendo, en lugar de ir a la razón por la que son iniciados.

Algunos pensadores observan que una de las dificultades que al presente se enfrenta radica (al menos en parte) en el hecho de estar siendo dirigidos dentro del siglo XXI por líderes con una mentalidad del siglo XX. En el caso de la Iglesia, se puede argüir que algunos líderes tienen una mentalidad moldeada, no por los paradigmas del siglo XX, sino los del siglo XIX. Una de las implicaciones en este sentido es esta: el ingreso de esta generación en una de las transiciones intergeneracionales más dramáticas vividas en la historia reciente. Los *Boomers* se aferran a las posiciones de liderazgo y etiquetan sus puntos de vista como progresivos; mientras

[23] Stan Toler, *Practical Guide for ministry transitions: how to manage pastoral change personally and professionally* (Oklahoma City: DustJacket press, 2015) Cap. 6, Kindle. posición 1238.

que un número considerable de adultos jóvenes salen de la Iglesia, señalando que las declaraciones de los *Boomers* en el sentido del progreso distan de la realidad.

Bautizar el fatalismo se refiere a declarar lo que es como lo que debiera ser, cosa que trae como consecuencia limitar la capacidad de imaginar un futuro diferente, mismo que es cortado desde la fuente. En el fatalismo se da crédito a los cambios que uno enfrenta *per se,* abrazándolos de inmediato como transición. Schmidt presenta a los *Homo sympathetikos* como personas que añoraban entender lo que el Espíritu de Dios estaba haciendo y no daban por hecho los cambios que ellos enfrentaban [como un mero fatalismo].[24].

R*ecurrir al primitivismo y a la reforma radical*, se refiere a lo siguiente: una de las tentaciones del clérigo es recurrir a lo obvio, a respuestas simples. El primitivismo mira hacia algún pasado primitivo e inmaculado, comúnmente un mundo idealizado en el Nuevo Testamento. Mientras que lo de la reforma radical se refiere al relativismo del mundo, el cual se niega a contestar las preguntas difíciles de la conciencia.

Respecto al *enfrentamiento del cambio con el cambio*, Mosser hace referencia a William Bridges, quien argumenta que aquellos que navegan en el mar de la transición toman una de las siguientes dos posturas: algunos están desilusionados y otros desencantados. Argumenta también que en las transiciones la gente confronta la diferencia entre las expectativas y la naturaleza de la realidad. Los desilusionados, apunta Bridges, son gente que nunca realísticamente examina la diferencia entre sus nociones no realísticas y la realidad; esto con el fin de determinar la medida a la que este «encanto» ha moldeado sus expectativas. En contraste, aquellos que son maduros traviesan por el desencanto. Los desencantados experimentan la misma disonancia que los

[24] Mosser, 22-24.

desilusionados, pero también tienen el valor y la paciencia para enfrentar el grado en que han sido moldeadas sus expectativas por asunciones mágicas y no reales.

Finalmente, Schmidt considera la definición de los retos espirituales. En primera instancia, declara que es necesario dejar a Dios ser Dios. Las transiciones tienen la particularidad de llevar al individuo directamente a su necesidad de control y al temor de no tener tal control. Las transiciones exacerban esa tendencia, realzan la crisis espiritual, y fuerzan al cristiano a escoger si él mismo o Dios será la fuerza que define su vida.

Armado con una conciencia fundamental, el cristiano es capaz de enfrentar otros retos latentes en cada transición de la vida. En la transición, las buenas cosas pueden perderse. Cuando así sucede, el individuo sufre. Y sufre, no solo por las cosas que pierde; sufre por la pérdida de lo profundo, y aún algo más importante: las cosas que representa. Todo termina, incluyendo esta vida.

El temor (y no tanto el valor), será entonces lo que defina la vida del ministro y de su ministerio; esto a menos de que recuerde que, en cada transición, y en cada desierto que le sigue, será guiado por la columna de fuego, esto es, por la presencia de Dios.[25]

El sucesor

Uno de los elementos esenciales a considerar en la transición es el sucesor. El Dr. Stan Toler refiere que, en términos de sucesión, es importante pensar en el final desde un principio, tomando en cuenta que ninguno de los seres humanos es eterno. En Juan 1:15 Juan el Bautista declara «El que va a venir después de mí es más importante que yo, porque existía antes que yo» (PDT). Ahí, Juan hablaba del Hijo de Dios, quien existía desde la eternidad, mucho antes de que

[25] Vine, 102.

Juan el Bautista naciera. Esto implica el reconocimiento anticipado de alguien de quien quizá, en el presente, no se tenga conocimiento, pero que sin duda existe en la mente de Dios; por lo tanto, se piensa en el sucesor no como en un remplazo, sino como en el elemento que da continuidad a los planes eternos del Creador; alguien que habrá de cumplir un rol específico y necesario dictado ya de antemano por el Todopoderoso. En este sentido, Toler anticipa que no debe haber celos en el corazón del pastor hacia aquel o aquella que será su sucesor. Es de suma trascendencia que el sucesor brille más y más, mientras el antecesor entra en las sombras. Esto implica hablar positivamente del sucesor como lo hizo Juan el bautista con respecto a Jesús (Mateo3:11), quien asimismo entendió los roles que tanto él como Jesús tenían y dirigió a sus discípulos al Señor. Estas son cosas que el antecesor deberá hacer también con su sucesor.

Otro aspecto importante es preparar al sucesor. Considerando la experiencia de Moisés y Josué, Moisés fungió como mentor de Josué por cuarenta años, y le mantuvo a su lado, permitiéndole que lo acompañara en el ejercicio del ministerio. Esto hizo que Josué desarrollara su carácter y sus capacidades de liderazgo; así, tal fue su desarrollo, que cuando fue enviado como espía, tanto él y Caleb dieron un reporte positivo (Números 14:6-9). Todo esto coadyuvó para que su transición fuera perfecta y tranquila, de manera que, en la sucesión, Moisés bendijo a su sucesor.

Es importante, dar seriedad al tema de la sucesión, ya que, será este elemento, esa misma persona, la que asumirá la responsabilidad de dar continuidad al trabajo. Esto pudiera ser aún con mayor proyección y efectividad que lo que fue en el caso de Elías y Eliseo (2 Reyes 2:10).

La preparación del sucesor también tiene que ver con la preparación del que ha de ser sucedido, quien a su vez deberá asimilar un hecho que es inminente, y mentalizarse para hacer

frente a la transición. Esto implica el establecimiento de plazos y términos, y que, a su debido tiempo, este último anuncie a la congregación que ya no continuará pastoreando.

De acuerdo con Warren Wiersbe, la regla de oro en la sucesión es esta: «Retírate del camino del sucesor y trata de ser de apoyo, trátalo de la forma que quisieras que tu antecesor te trate cuando llegues a un nuevo campo». [26]

Es evidente que la transición es inevitable, que no hay un tiempo anticipado con certeza para que esto suceda, dadas las necesidades o circunstancias que pudieran originarla; sin embargo, es necesario mantener conciencia de esta realidad en todo momento, de tal forma que en el recorrido ministerial se consideren los elementos que pudieran dar como resultado una transición efectiva, y por ende, una continuidad exitosa en los propósitos perfectos de Dios para la congregación.

Habiendo repasado lo que los expertos han publicado en cuanto a la transición pastoral, considerando su importancia en el crecimiento de la congregación, en los asuntos que demandan la misma, y en la preparación de un sucesor, procederé al capítulo 4. Ahí compartiré lo encontrado concerniente a la práctica de transición en la denominación que recientemente he estudiado, y con la que he estado involucrado activamente.

[26] Stan, posición 1312-1387. Cap. 6, Kindle

CAPÍTULO CUATRO

DISEÑO DEL PROYECTO

HACIA UN MODELO DE TRANSICION PASTORAL EFICAZ

He emprendido esta temática sobre las transiciones en el pastorado con el objetivo de crear un modelo de transición pastoral eficaz. Por esto, me he dado a la tarea de estudiar las prácticas actuales en los procesos de transición de las iglesias de la Sección Centro de la Región Poniente del Distrito central de Las Asambleas de Dios; sección, región y denominación en donde he participado activamente los últimos 25 años. En tal estudio, he tratado de conocer cómo es que se asimila la idea, y por ende, cómo esta influye en el proceso de transición del pastorado.

En la creación de un modelo, he procurado tener en mente que este propicie el máximo potencial de la congregación a través de las generaciones. En el capítulo1 presenté la configuración de la Sección Centro, Región Poniente del Distrito Central de las Asambleas de Dios en México, dando un panorama de la historia y ambiente espiritual del movimiento pentecostal. En el capítulo 2, establecí un marco teológico respecto a las transiciones de liderazgo del Antiguo Testamento, identificando así un modelo de cambio en cumplimiento a los propósitos de Dios. También presenté un modelo de liderazgo de Jesucristo en base a lo referido en la carta a los Hebreos. Asimismo, abordé algunos principios considerados por el apóstol Pablo para la asignación al pastorado de Timoteo y Tito. En el capítulo 3 presenté una revisión literaria selectiva, en el campo de las transiciones pastorales, considerando la importancia de la transición, los asuntos que demandan una transición, los hábitos que dificultan una transición, y

la preparación y proyección del sucesor, temas relevantes a la efectividad en el proceso de transición.

En este capítulo explicaré el proceso empleado para estudiar las condiciones y prácticas en la transición pastoral en la Sección Centro de la Región Poniente del Distrito Central de las Asambleas de Dios y mostraré los resultados de la información obtenida en la investigación que detalladamente fue efectuada. Adicionalmente, presentaré algunas recomendaciones propias para el auxilio en la implementación y desarrollo de las transiciones pastorales en la Sección Centro de la Región Poniente del Distrito Central en las Asambleas de Dios en México.

Modo normal de sucesión pastoral en México

Es importante mencionar, antes de continuar con los resultados de las investigaciones realizadas para fines de esta tesis, el modo frecuente de sucesión pastoral en México. El tipo de gobierno de las iglesias del Concilio es congregacional, es decir, el pleno de los miembros de la iglesia local deciden quién deba ser su pastor. Cuando una iglesia se queda sin pastor, el Distrito provee candidatos, los cuales son presentados a la iglesia, y cada uno de estos candidatos asiste a un servicio para dar un sermón durante un tiempo determinado. Dada la fecha prescrita, la iglesia, mediante un voto plenario, decide entre los candidatos presentados.

Al cabo de cierto período —normalmente dos años— la iglesia vuelve a realizar un voto para confirmar su deseo de que ese pastor continúe por más tiempo pastoreando la iglesia, y normalmente no se vuelve a hacer otro voto, excepto en el caso de que exista un sector de la iglesia lo suficientemente grande que lo desee.

En caso de enfermedad o de algo que impida que el pastor continúe pastoreando (incluyendo, desde luego, su fallecimiento), el Distrito interviene para decidir quién será el sucesor del pastorado. El Distrito normalmente da prioridad a la familia pastoral para tal

sucesión, ya que esta normalmente está muy involucrada en la iglesia, y muchas veces se ha ganado, con su tiempo de servicio, gran estima entre los feligreses. En este caso, el Distrito hace un voto de confianza para confirmar la sucesión pastoral a favor de alguno de los miembros de la familia del pastor. Esto por cierto es algo deseable, puesto que es mucho más probable que aquel que sea el sucesor del pastor —de entre su familia, p. ej., su hijo—, continuará con una visión parecida o al menos adaptada a la situación actual de la iglesia, y la sucesión es mucho menos problemática que la instalación de un nuevo pastor, el cual no conoce en lo absoluto la iglesia ni sus retos particulares. Desde luego, el sucesor deberá ser una persona con las cualidades morales y deseables en un pastor conforme a las Escrituras, y el suficiente conocimiento doctrinal.

En el caso de que no exista un sucesor de entre la familia, el Distrito, como mencioné al principio de este subtema, proveerá candidatos para la iglesia con pastorado vacante. Se puede dar el caso de que el pastor tenga algún copastor de entre los miembros de la congregación; este caso también puede preferirse antes de traer candidatos externos, y el proceso que se sigue en su elección es idéntico al seguido con uno de los miembros de la familia del pastor que está dejando sus funciones.

Encuesta sobre las prácticas de transición de la Sección Centro Región Poniente del Distrito central

1. Objetivos de la encuesta

Se condujo una encuesta a 20 pastores de la Sección Centro, Región Poniente del Distrito Central de las Asambleas de Dios en México en donde, vía electrónica, se entregó el documento después de nuestro Concilio Nacional en la ciudad de Puebla, Puebla, los días 21-24 de noviembre de 2022 y posteriormente se creó una mesa de trabajo en donde se convocó a los mismos pastores encuestados en la ciudad de Monterrey, a fin de responder con mayor detalle a algunas de las interrogantes derivadas de la encuesta inicial, y con ello encontrar mayor

información y lograr un mejor análisis para beneficio del proyecto de tesis. El propósito de la encuesta era determinar los métodos de transición existentes, de modo que la continuidad en el avance y crecimiento de la congregación se mantenga, a pesar de los cambios que pudieran ser generados en esta eventualidad. Cabe mencionar que la intención del investigador no era recaudar ninguna información personal de las personas que ofrecieron voluntariamente la retroalimentación para el estudio. A través de las quince preguntas efectuadas,[1]pude determinar cuántos pastores están considerando seriamente un proceso de transición, cuántos consideran que tal transición pueda influir en un crecimiento importante de la congregación (un elemento clave a considerar en el proceso), las posibles circunstancias que propiciarían una transición, la selección y preparación de un sucesor, y la preparación espiritual de la congregación para asimilar los cambios en la transición.

Los resultados en la encuesta revelan que aun y cuando el total de los pastores (20 en total, el 100%) respondieron afirmativamente al hecho de tener como objetivo alcanzar el máximo potencial del reino de Dios en sus congregaciones, solo el 60% ha pensado alguna vez en la posibilidad de un proyecto de transición aun y cuando existiera la posibilidad de alcanzar beneficios de avance y crecimiento en sus congregaciones. Esto se debe, al menos en parte, a que en general, el 50% de los encuestados teme que tal proyecto podría ser perjudicial en lugar de benéfico; sin embargo, el 40% considera seriamente que pudiera ser una posibilidad, y solo 2 encuestados el 10 % no cree que pudiere existir algún problema. Con lo anterior, se observó que a pesar de la conciencia que hay de la necesidad de tratar en el tema, nadie ha previsto un modelo de transición ni un plan a seguir.

[1] [Nota]: refiérase al apéndice A para toda la encuesta.

2. LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

En la encuesta se hicieron las siguientes preguntas (ver Apéndice A):

1. ¿Cuántos años has pastoreado la congregación donde te encuentras?
2. ¿Cuál ha sido tu motivación para pastorear?
3. ¿Cuál ha sido tu visión para la congregación que pastoreas?
4. ¿Has considerado alguna vez un proyecto de transición pastoral?
5. ¿Considerarías en algún momento un proyecto de transición pastoral?
6. ¿Crees que el carecer de un proyecto/modelo de transición en determinado momento pudiera perjudicar el avance de la congregación?
7. ¿Cuál de estos factores crees que pudiera influir en la toma de decisión para una transición pastoral? (• Enfermedad. • Edad. • Situación financiera. • Seguridad social y fondo de retiro. • Incertidumbre laboral).
8. ¿Puede un pastor jubilarse como en otros oficios?
9. Si tu respuesta es sí, ¿cuándo sería el momento oportuno?
10. ¿Puede el pastor jubilarse y asumir otra asignación?
11. ¿Cuentas con un plan de retiro?
12. ¿Existen principios bíblicos que respalden una transición? Si es así, menciona uno.
13. ¿Consideras que una orientación sobre el tema de la transición o jubilación pudiera ser de beneficio para el pastor?
14. ¿Consideras que al anticipar una transición es necesario prever un sucesor?
15. ¿Cómo seleccionarías a un sucesor?

Observaciones de la encuesta (fortalezas y debilidades)

Los resultados de la encuesta condujeron a las siguientes consideraciones/observaciones, aunque estas no serían exhaustivas:

1. FORTALEZAS

Una de las cosas que hizo eco en mí fue que, a pesar del estado de conciencia que existe en el cuerpo de pastores de la Sección Centro y de los años que estos han fungido en tal función (pues el 70 % de ellos tiene 10 años o más en el pastorado), existe un 15% que nunca consideraría un proyecto de transición, y 20% lo ve con una posibilidad mínima.

Aun y cuando se considera que la longevidad en el pastorado es beneficiosa en los planes, los proyectos y la consolidación de las estructuras de la iglesia, es claro que lo conseguido con tanto esfuerzo en tantos años de trabajo, pudiere estar en riesgo si no se prevé un plan de transición oportuna, el cual deba ser puesto en funcionamiento en el momento debido.

Esto incluso es también la opinión de buena parte de los pastores encuestados. De ellos, el 50%, al ser cuestionados sobre si la carencia de un plan de transición oportuno fuese perjudicial para el avance de la congregación, respondió que sí sería perjudicial. Mientras tanto, el 40 % lo ve como algo sumamente posible. Una explicación de la palabra *perjudicial* en este contexto implica que la carencia de un plan de transición pudiera causar un deterioro en las estructuras de trabajo, y un estancamiento en el crecimiento de la feligresía, como bien lo declara Stan Toler: «La vida está llena de cambios, [esto es] inevitable; la única forma de lograr crecimiento y madurez es a través de los cambios. Al no haber cambio, no hay crecimiento».[2] Asimismo, la carencia de un plan de transición implica un desgaste innecesario en la familia

[2] Toler, cap.4.

pastoral, e incluso —y esto se ha dado muchas veces— hasta un cierre permanente de la iglesia local.

Otro de los aspectos interesantes en el resultado de las encuestas (hablando de los factores que pudieran influir en una transición) es que la mayoría (el 65%) considera que la edad es el principal factor de transición. Otros factores fueron mencionados en mucho menor proporción que este último, destacando de entre ellos la enfermedad, con un 20%. La enfermedad como un factor de transición ha cobrado mayor relevancia debido a la experiencia reciente de la pandemia (COVID-19). En cuanto a la pandemia, en todo México, el 23 de febrero de 2023 se reportó que hubo 7,435,066 contagios confirmados, y una cifra de decesos a la misma fecha de 333,885,[3] esto sin incluir los demás tipos de enfermedades. De entre los casos de COVID-19, en la misma fecha en el estado de Nuevo León,[4] la página oficial del gobierno del Estado reporta 648,006 casos, y 16,730 fallecidos,[5] estos casos son los acumulados en un período de dos años. Esto revela una necesidad inminente de prevención médica, de esto se estará hablando más adelante.

El tercer factor más mencionado como relevante en las respuestas a la encuesta es la incertidumbre laboral. Este fue mencionado un 15 % de las veces; y es natural, al considerar que un 80% de los encuestados no cuenta con un fondo de retiro.

Sin embargo, lo que me alienta es observar la visión que los pastores han inyectado en las congregaciones, una visión compartida que habla de una necesidad de avance, crecimiento y

[3] Expansión."México-Covid-19- Crisis del coronavirus", Expansión, fe, 21, 2023. https://datosmacro.expansion.com/otros/coronavirus/mexico. [Accedido 2/22/2023]

[4] [Nota]: el estado de Nuevo León es sede Distrito Central, Región Poniente y Sección Centro.

[5] Gobierno del Estado de Nuevo León. “Cifras de COVID 19 en Nuevo León”. Gobierno del Estado de Nuevo León. https://www.nl.gob.mx/publicaciones/cifras-covid-19-en-nuevo-leon. [Accedido 2/2372023].

transformación. Esto implica que los pastores están dispuestos a poner debida atención al importante aspecto de la transición, y lo ven como uno de los elementos clave para el cumplimiento de la visión de la iglesia. Esto se confirma con el resultado de la encuesta, pues el 60% de los pastores —como ya mencioné— ha considerado en algún momento un proyecto de transición pastoral, admitiendo que la transición es un proceso inevitable, y que habrá de afectar el propósito y el avance de la congregación; tal y como lo fue en la experiencia de Moisés y Josué, en donde este último llevaría adelante la meta de la conquista y el establecimiento del pueblo en la tierra prometida (Deuteronomio 31:3). A diferencia de los patriarcas —los cuales contaban con una directriz y visión especifica de parte de Dios—, los pastores hoy en día necesitan de un plan de transición que dé continuidad a la obra de Dios en la tierra, pues de otra manera, es muy posible que habrá pérdidas en el trabajo espiritual de toda su vida ministerial. Conscientes de ello, cerca del total de los pastores entrevistados, el 95%, consideran que una orientación en el tema de transición pudiera ser beneficioso. Más específicamente, en esta parte de la encuesta, se observó que el 65% de los pastores estarían en condición de considerar un proyecto de transición pastoral, el 20% lo consideraría como una posibilidad, y solo el 15% nunca lo haría.

2. DEBILIDADES

Dos de los rubros sensibles en esta investigación son los temas de la jubilación y el cambio de asignación. Según las cifras arrojadas por la encuesta, el 65% considera que el pastor puede jubilarse, el 15% lo ve como posible y un 20% no lo cree necesario (cifra alta, tomando en cuenta que hay una gran cantidad de factores que pudiera influir en el óptimo desempeño en su función pastoral). Esto implica que, si bien existen factores múltiples para lograr una buena transición, uno de los más complejos en la idiosincrasia mexicana —y particularmente en la

Sección Centro—, es justamente el tema referente a la jubilación (en conjunción con el tema del fondo de retiro o pensión que es inherente). Estos rubros han sido abordados y discutidos dentro de la organización Asambleas de Dios en México; sin embargo, no existe al presente un plan formalizado para satisfacer dicha necesidad.

Los términos *jubilación* y *retiro* son términos muy similares, pero no idénticos. Un jubilado es aquel que, al haber cumplido con cierta etapa de años laborados, recibirá una pensión; mientras que el término *retiro*, por su parte, es un término más amplio, pues puede incluir aquellos que han dejado de laborar en cierto trabajo u oficio para migrar a otro, con o sin recibir una pensión.

Según Orienta Creditaria [6] (empresa dedicada a la asesoría en temas de retiro y jubilación), los términos de jubilación (pensión) y fondo de retiro son similares, sin embargo, se marca entre ellos una diferencia en cuanto al origen del dinero que se recibe. En el ámbito laboral secular se prevé una reserva de fondos establecida por la empresa para la cual se labora; fondos que se determinan y se aplican según políticas y contratos, en conformidad con lo establecido entre la empresa y el trabajador. Sin embargo, en el caso de las Asambleas de Dios, puesto que no existen de su parte suficientes recursos para costear una pensión, se presenta un vacío importante para poder lograr con éxito un proyecto de transición, puesto que aquel que se retira no tendría un medio de sostenimiento económico en la última etapa de su vida.

En la mesa de trabajo, creada para el análisis de estas interrogantes, se encontró que, si bien hay conciencia respecto al tema, solo uno, el 5% de los encuestados, está preparado o en vías de preparación para un retiro digno según lo previsto en los párrafos anteriores. Esto

[6] [Nota]: es posible conocer la información de esta compañía en su página web. https://orienta.creditaria.com.mx/

significa que solo el 5% cuenta con un monto específico en su cuenta bancaria de retiro, seguridad social y atención médica. Esto último sin considerar que algunos de los entrevistados cuentan con un sistema de jubilación dinámica preconcebida por aportaciones anticipadas (como se mencionó ya), debido a haber pertenecido (o actualmente todavía pertenecer) a un sistema laboral empresarial, federal o estatal, el cual considera una pensión según los contratos establecidos. Es entonces que el resultado de este análisis arroja que, a pesar del entendimiento que existe respecto a esta necesidad inminente (misma que se observa en la respuesta de los entrevistados, pues el 80% de ellos consideran la posibilidad de la jubilación en alguna medida), aún existe un 95% que no ha generado ni está generando una previsión para el retiro digna, elemento que influye poderosamente en lo concerniente a la incertidumbre laboral, pues según la encuesta, el 15% considera que este es otro de los factores principales en la transición pastoral.

Continuando con este tema, el tema de la cuestión laboral, se observa que el 85% nunca hubo trabajado hasta el punto de la jubilación en un trabajo fuera del contexto pastoral. Y esto, en conjugación con la realidad del sistema de la organización eclesial (en general en las congregaciones de las Asambleas de Dios en México), y con la realidad de las congregaciones de la Sección Centro, que ni en la una ni en las otras se cuenta con una metodología o un modelo de retiro o jubilación, ha propiciado que los pastores no consideren como opción una salida de su función pastoral considerando que esta función ha sido y es su *modus vivendi*.

Por otro lado, en México solo existe un programa gubernamental que otorga una pensión vitalicia a los ancianos. Este es un programa llamado Pensión Universal para adultos mayores,[7] y es otorgado a adultos de 68 años o más (en el caso de los que viven en comunidades indígenas, la

[7] Gobierno de México. “Pensión Universal para personas adultas mayores”, s.f. https://www.gob.mx/pensionpersonasadultasmayores. [Accedido 2/24/2023].

edad baja a 65 años). No obstante y la cantidad otorgada por el gobierno mexicano, esta resulta en un pequeño estímulo económico simbólico al compararla con los costes de vida del lugar en donde se hizo la encuesta; pues esta pensión consiste en 2,550 pesos cada dos meses, es decir, 1,275 pesos mensuales. La página web Expatistan, una página especializada en comparaciones de costo de vida de muchas de las principales ciudades del mundo, coloca a la ciudad de Monterrey, Nuevo León, en el lugar número uno de las ciudades más costosas en México, y dice que se necesitan 25,922 pesos para que una sola persona pueda cubrir los costes de vida en tal ciudad.[8] Es decir, la cantidad que otorga el gobierno solo cubría cerca del 5% de lo necesario para la subsistencia de una sola persona.

Ahora bien, en México la jubilación se alcanza de las siguientes dos maneras: 1) al llegar a la edad de 60 años (o en ciertos casos a los 65), y 2) en conformidad con el número de años de servicio establecidos por la política de la compañía de que se trate, en donde —en la mayor parte de los casos— estos son 30 años de servicio. Lo anterior puede otorgarse mediante una pensión dinámica vitalicia[9] o mediante el uso sistemático de los ahorros generados en la vida laboral. Cabe mencionar que el tema del seguro médico encuentra respuesta en este mismo rubro, ya que, si se lograra, por ejemplo, resolver el tema de la jubilación mediante un plan acordado entre los pastores y la organización eclesiástica a la que estos pertenecen, automáticamente, no solo se resolvería el tema de la pensión o plan de retiro, sino también el de la seguridad médica, la cual, según Orienta Creditaria, es política del Estado incluirla en un plan de retiro formal.

[8] Expatistan. “Costo de vida en Monterrey, Mexico”. 24 de febrero, 2023. https://www.expatistan.com/es/costo-de-vida/monterrey. [Accedido 2/24/2023].

[9] [Nota]: Una pensión dinámica consiste en el otorgamiento de una pensión de monto idéntico al suelo percibido al momento de alcanzar la jubilación.

Todo lo anterior es de gran relevancia debido a la opinión de los encuestados respecto a la edad en que debería comenzar la jubilación de los pastores. Las respuestas de los pastores participantes fue la siguiente: el 40 % de ellos considera que la jubilación debería ser a partir de los 70 años; el 25% considera otras opciones (no especificas); el 30 % considera debe ser indefinido; y solo el 5% considera que debe ser a los 80 años. Esto implica que el 55% no considera el tema de la jubilación como una necesidad inminente, y por ende no han anticipado una previsión al respecto.

Estos resultados también demuestran que, al no haber certidumbre respecto a un sostenimiento del pastor en su etapa de adulto mayor, un planteamiento de transición formal es pospuesta o excluida, y esta postergación potencializa un deterioro de los planes que Dios tiene respecto a esa congregación en un futuro más o menos cercano.

En lo concerniente a la incertidumbre del tiempo de jubilación, según informa un representante de Orienta Creditaria, puede deberse a una diversidad de factores, entre estos se destacan los siguientes:

1. Desinformación en cuanto al asunto de la jubilación.
2. No hay conciencia de sus derechos.
3. Han perdido sus derechos de conservación (esto implica que trabajaron pero no completaron las semanas necesarias, las cuales, en el caso de México son 500 semanas).
4. No cuentan con semanas cotizadas (estas se generan en la empresa en donde se ha laborado).
5. Haber trabajado en empresas o instituciones que carecen de representación financiera legal.
6. No contar con los medios financieros para ejecutar su trámite.

7. No contar con el apoyo familiar que los encause en la atención de este asunto.

Dentro de la encuesta realizada se encontró también lo relacionado a las asignaciones que pudieran asumirse post jubilación. Lo anterior obedece a las respuestas a la pregunta ¿puede el pastor jubilarse y asumir otra asignación? Se llegó a la conclusión de que, si bien una mayoría concuerda con la posibilidad de asumir una nueva asignación (ya que el 60% coincide en esta realidad), todavía se observa que un poco menos de la mitad tiene cierta incertidumbre respecto a dicha posibilidad. Lo anterior se confirma con la respuesta del 40% de los encuestados, quienes no están del todo convencidos con esta alternativa. Yendo un poco más al detalle en esta materia, en la mesa de trabajo se puso de manifiesto que de este 40% la mitad de ellos no se siente con la capacidad de asumir una nueva asignación; y de esta mitad, el 25% considera que la razón es por su edad, y el otro 75 % por el temor a enfrentar nuevos desafíos y nuevas formas de adaptación. En cuanto a la otra mitad de los que no está tan convencidos de la alternativa de la nueva asignación, no sabe bien si asumir algo así podría ser una buena idea. En este mismo tema las nuevas asignaciones no siempre son tan bien remuneradas como el pastorado, de modo que, con ello, no solo se incumpliría un objetivo espiritual sino también, en muchos casos, pudiere crearse un déficit financiero. En esto coincidieron el 100% de los encuestados.

Otro de los asuntos que se trató en la mesa de trabajo fue el relativo al crecimiento de la congregación en los últimos años: del panorama de crecimiento de ellas y de las causas que pudieren impedirlo.

Según lo revelado en las encuestas, el 10% de las congregaciones cuyos pastores fueron encuestados ha decrecido; el 5% de ellas ha crecido; y el 85% de ellas se ha mantenido con el mismo número de miembros. Lo que consideramos rescatable es que, según la encuesta, el 95%

consideraría tomar en cuenta algún consejo de transición, y 5% no lo descartarían del todo, de modo que se pueda explorar alguna alternativa que motive el crecimiento en las congregaciones.

Mencioné previamente que aun y cuando el 100% de los pastores de la Sección Centro ha encontrado su motivación para pastorear en alcanzar el máximo potencial del reino de Dios, y el 90% de ellos considera que carecer de un plan de transición podría perjudicar este propósito, la realidad sigue siendo que solo el 5% tiene un plan formal de transición y de retiro.

Por ello, parte del planteamiento de esta tesis consiste en brindar una respuesta a la necesidad presente, no solo en las congregaciones de los pastores encuestados, sino en muchas otras en todo el país.

Es importante reiterar que aún existe un gran desafío, y este consiste en la determinación de una edad de retiro del servicio pastoral, pues se observa en la encuesta que el 55% de los entrevistados muestra renuencia a fijar un tiempo específico o alternativo para un posible retiro. Adicionalmente el 20% de los pastores no cree necesaria la jubilación. Esto presenta una importante debilidad ya que la ausencia de una edad y de un tiempo prescrito para la jubilación o retiro, repercute en el inicio de un plan de transición que pudiera funcionar en pro del florecimiento efectivo y exitoso de la congregación.

Con todo, se observa también una nota positiva: cuando a los pastores encuestados se les hubo planteado la pregunta sobre si era necesario o no seleccionar a un sucesor (dado el momento oportuno para la transición), el 85% respondió que sí era necesario, el 10% lo vio como una posibilidad muy viable; y tan solo el 5% no lo consideró como algo necesario.

En el mismo tenor, al ser cuestionados respecto a si existía algún referente bíblico en este tema, el 100% coincidió que existen suficientes ejemplos nombrados en la Escritura. Los casos bíblicos que ellos mencionaron fueron los siguientes:

1. De Moisés a Josué (Josué 1:1-2).
2. De David a Salomón (1 Reyes 1:28-39).
3. De Elías a Eliseo (2 reyes 2:9-13).
4. De Pablo a Timoteo (2 Timoteo 4:1-8).
5. De Juan el Bautista a Jesús (Juan 3:30).

Asimismo, al ser cuestionados respecto a cómo pudieran hacer la selección de un sucesor, los encuestados ofrecieron las siguientes respuestas:

1. Una persona con compromiso, fidelidad, servicio y entrega a la obra de Dios y a sus pastores.
2. Una persona con una visión similar al pastor presente.
3. Una persona con testimonio de amor a la obra de Dios.
4. Una persona a quien Dios ha otorgado dones y talentos, los cuales ejercita con éxito para suplir las necesidades de la obra de Jesucristo y de la congregación.
5. Una persona con las siguientes cualidades: fidelidad, integridad y compromiso.
6. Una persona con llamado, visión y carisma.
7. Una persona fiel a Dios y al liderazgo de la congregación, preparado teológica y profesionalmente.
8. Una persona considerada leal, honesta y de suma confianza.

En este sentido, se observó que existe una conciencia sensible en relación a la inminente necesidad de conducir a la congregación a una transición, y a la importancia de anticipar un sucesor de modo que haya continuidad y efectividad en la visión, misión y consolidación de la congregación y de sus distintos ministerios. Y todos coincidieron en que el tema tiene trascendencia eterna.

Planteamientos

En base a la información que se ha recabado en los diferentes cuestionamientos hechos a los pastores de la Sección Centro, tanto en la encuesta realizada, como en la mesa de trabajo, se concluye que existen por lo menos cinco áreas importantes que requieren de un asesoramiento especializado en apoyo al proceso de transición de los pastores. Estas cinco áreas son las siguientes:

1. Asesoramiento de liderazgo profesional y espiritual para el establecimiento de metas con respecto a la vida, la familia y el ministerio del pastor. Esto tiene la intención de ayudarles a enfocar los elementos esenciales de su desarrollo personal. Este asesoramiento deberá consistir en información valiosa que les ayude a sortear los peligros del estancamiento mental en estas importantes áreas, a fin de que puedan visualizar las oportunidades que todavía tienen de abrazar y vivir un nuevo sueño. De acuerdo con Samuel R. Chand: «Tus pensamientos crearán la actitud, que te guie a la acción».[10]

2. *Asesoramiento legal referente al tema del retiro o jubilación.* Las formas correctas para realizarlo; los medios adecuados para alcanzar resultados efectivos; los recursos disponibles para asegurar la jubilación o el retiro; los derechos que tienen como ciudadanos mexicanos y los derivados de su servicio laboral. Este asesoramiento también habrá de informar sobre las necesidades básicas en la edad adulta, y sobre el aprovechamiento de las oportunidades que se ofrecen para las personas de edad adulta.

[10] Samuel R. Chand, *Cracking your church's culture code: seven keys to unleashing vision & inspiration* (San Fransisco, CA: Jossey Bass, 2011), 145.

3. *Asesoramiento en el terreno psicológico respecto a la asimilación y la adopción de los cambios*. La intención de ello es crear un mejor entendimiento del significado del cambio y de la transición. Teniendo en cuenta, como lo refiere Chand, que el cambio es el evento, lo que ha sucedido en torno a la congregación y el pastorado, las cosas que se suscitaron, la gente que llegó, el lugar en donde se han posicionado, y la transición en lo emocional, en lo psicológico y la respuesta social al cambio.[11] Esto con el fin de ampliar su panorama y fortalecer sus emociones, cosas que resultarán en decisiones que creen mejores condiciones de vida en cada una de sus etapas.

4. *Mentoría ministerial en relación a las transiciones y a sus resultados*. Está claro que el apoyo de alguien más (mayormente al tratarse de temas difíciles) siempre es un aliciente y ofrece mayor seguridad y fortaleza. Además, es un apoyo significativo contar con personas que han vivido las experiencias en el mismo campo de acción. Personas quienes, por su experiencia, proveen mayor conocimiento en los temas tratados en esta tesis. Ellos poseen la actitud correcta frente a cada desafío, el comportamiento debido frente al cambio, la clarificación de expectativas; ellos son a quienes se les puede rendir cuentas; personas que sirven de apoyo en el monitoreo de las áreas emocional, espiritual y física.

5. *Asesoramiento sobre recursos humanos*. Esto con la intención de poder detectar y seleccionar al mejor candidato para una posible sucesión, y con ello añadir mayor confianza al proceso.

El objetivo de todo esto es bridar a los pastores y al ministerio en general de la Sección Centro la oportunidad, no solo de ser efectivos en la asignación que han recibido de Dios al

[11] Chand, 146.

presente, sino también de tener las herramientas que les permitan dar pasos importantes hacia el futuro. Un futuro prometedor para la congregación y para sus generaciones. Esto implica que puedan tomarse decisiones libres de prejuicios y de incertidumbres existenciales. Que estas sean decisiones de planeación detallada en las áreas importantes de la vida: para la vida familia y el ministerio, añadiendo un enfoque más preciso en los objetivos trazados para el avance y continuidad de la congregación y por ende del reino de Jesucristo en la tierra.

Recomendaciones

Es evidente que para crear una cultura de atención en los rubros antes mencionados es necesario seguir ciertas recomendaciones. De esto hablaré en este subtema.

En primer lugar, dado que en las encuestas realizadas quedó demostrado que, si bien existe una conciencia básica de las transiciones, todavía se tiene un 40% de pastores en la Sección que nunca han considerado un proyecto de transición, y en algunos casos ni siquiera lo ven como necesario, por ello se recomienda instruir a los pastores respecto a lo que implica carecer de un proyecto de transición. Esta instrucción debe incluir los asesoramientos previamente planteados. Además de la participación del Distrito Central, sede de la Sección Centro, de modo que se sume en la búsqueda de las personas adecuadas para ofrecer dichos asesoramientos y trazar con ellos, según su experiencia como ejecutivos en la necesidad de los pastores, un mapa de las temáticas planteadas. Esto podría resultar en un programa bien estructurado de impartición de conocimiento, el cual pudiera, en su momento, no solo hacerse extensivo al resto del Distrito, sino, incluso, a todo el Concilio de las Asambleas de Dios en México. Tal iniciativa requerirá de cierta inyección de recursos para su promulgación y ayuda profesional, por ello será necesario que el Distrito presente un presupuesto para tal efecto. Dicho presupuesto debe incluir los siguientes rubros: gastos de promoción, pago a los asesores, gastos

de trámites legales, gastos para la habilitación de espacios físicos o virtuales, según sea la necesidad, y gastos de mantenimiento del programa. Asimismo, se requiere que el Distrito oferte un estímulo económico(becas) para los participantes del programa, pues se observa que una de las grandes limitantes para que los pastores pongan atención a tan importante tema es precisamente la carencia de recursos económicos. Además, se deben buscar las instancias del Estado para que, como entidad eclesiástica con representación ante la Secretaría de Gobernación, se pueda gestionar un medio legal para que los pastores y ministros de la Sección y del Concilio en general, cuenten con el aprovisionamiento necesario en los rubros de la jubilación y el retiro. Con ello se busca que no exista impedimento para que los pastores puedan contar con un panorama claro en las implicaciones de una transición, y sus fortalezas. Que cuenten con una instancia especializada y desarrollen confianza en un sistema claro para efectuar la transición sin temor. La concientización del Distrito y de sus ejecutivos respecto a dichas necesidades y su participación en la solución de dicha problemática, incentivará una mayor participación de los pastores y dará mayor efectividad en el programa, ya con que con ello se proveerá una estructura de atención que puede influir para lograr mejores resultados.

Es importante también asegurar que los pastores tengan claro que el mal manejo de las transiciones hará que los cambios sean también inapropiados, y, por ende, los resultados en el proceso de aquello que es inevitable sean lamentables. En este sentido, se trata de elementos predecibles si se contara con una buena instrucción. Dicho lo anterior, se considera que la dinámica de la instrucción podría ser dentro de un período de 6 meses, iniciando con reuniones una vez por mes. En tales reuniones se hablará de los componentes básicos de una transición; y de ahí, una cada año para actualizar cualquier información en esta materia, de modo que nuevas generaciones de pastores cuenten con una instrucción debida desde sus inicios y en forma

pausada, pero constante. En la marcha se pueden ir eliminando lagunas de información entre los ministros y las distintas generaciones. Es necesario ayudar a los pastores y ministros a reconocer que las transiciones pueden ser gestionadas, que hay aspectos muy positivos y provechosos, tanto en el sentido personal como en el de la congregación, y que ellos poseen una posición especial para hacerlo. La preparación hacia las transiciones toma su origen en considerar una necesidad mayor, en este sentido es que se requiere una gestión desinteresada con objetivos que puedan ir más allá de la necesidad personal, por ello lo imperante de tener una instrucción debida en el tema de la transición, y conocer los detalles que atañen a la misma, de tal manera que se pueda ver un incremento en el número de pastores dispuestos a efectuar esta transición en su tiempo debido y hacer los preparativos necesarios para ello en la congregación, en el liderazgo, y en el aspecto familiar y ministerial.

Comúnmente los cambios son generados en las transiciones, y las transiciones demandan gente dispuesta a que eso suceda. Ya que la transición implica un desplazamiento; es decir, dejar un espacio para que alguien más lo ocupe, difícilmente habrá suficiente interés sino existe suficiente entendimiento y conciencia respecto al tema. Por tanto, es necesario estar conscientes de que los cambios son inminentes, pues de esta manera se crea un sentido de urgencia y se impulsa el trabajo en la preparación. Todo nace de una instrucción correcta.

La segunda recomendación consiste en diseñar una presentación adecuada de los beneficios de los cambios en términos de calidad de vida familiar y ministerial, y de la forma en que se puede contribuir a tales cambios, de modo que sea posible suplir las necesidades observadas en las respuestas a la encuesta. Este diseño debe incluir (sin que esté a ello limitado) ciertos componentes que se estarán mencionando a continuación. El primero de estos componentes es la participación de personas especializadas en temas referentes a los cambios; el

segundo es la integración de un equipo ejecutivo seccional que encabece la dinámica, y sin duda, los pastores de la Sección. El tercer componente tiene que ver con la procuración de espacios y medios que permitan al ministerio participar de varias formas, sin que la distancia o cualquier circunstancia pudiera impedirlo, esto pudiera traducirse en salas de asesoramiento o aulas de instrucción, sea en forma presencial o a través de las plataformas virtuales disponibles. Adicionalmente, se recomienda establecer una agenda permanente de estas actividades, diseñada de modo que pueda promoverse el desarrollo continuo de conciencia en el pastorado presente y en el de las generaciones que vienen.

Se espera que a través de todo lo antes dicho se motive un pensamiento y actitud más positiva respecto a los cambios. Según Myles Monroe nunca podremos saber realmente quiénes somos en el curso de las distintas etapas de la vida, y aun en el ocaso de esta, y quién podemos llegar a ser, si no llegamos a entender la naturaleza del cambio, y de cómo se puede dar forma a sus consecuencias. Cada cambio que se desea hacer en la vida requiere aprender a crear *otros* cambios, los cuales serán necesarios para cumplir ese gran cambio que se desea. Además, se requieren descubrir métodos prácticos e implementar planes específicos para poder llegar a cumplir tales propósitos.[12] Por ello la insistencia en el diseño de estos espacios y de la conexión con las distintas personas que ofrecen una oportunidad para cumplir los propósitos para los que fuimos diseñados en tiempo y en forma.

La tercera recomendación es mantener atención sobre aquello que ayuda o perjudica a la congregación y a su gente mientras se efectúa la transición. Esto pudiera ser útil para generar una cultura diferente en relación con las transiciones. La cultura es difícil de cambiar, pero los

[12] Myles Munroe, *Los principios y beneficios del cambio: Cumpliendo tus propósitos en medio de tiempos inciertos* (New Kesington, PA: Whitaker House, 2009), 31.

cambios pueden resultar en múltiples beneficios. Existen cantidad de factores a considerar en medio de este proceso, positivos y negativos, y estar alerta al respecto ofrece una mejor posición para determinar lo aplicable en cada caso particular. Dicho lo anterior, Samuel R. Chand hace importantes sugerencias al pastor: 1) valorar el aporte de hombres y mujeres que lo amen lo suficiente como para decir la verdad; 2) hablar con la gente que no está tan ligada a su línea de poder; 3) hacer preguntas honestas sobre lo que ven, piensan, y sienten sobre la congregación y su desenvolvimiento como pastor.[13] En este mismo rubro se puede hacer un auto análisis empleando las siguientes preguntas:

1. ¿Quién soy?
2. ¿Cuál es mi propósito?
3. ¿Qué objetivos he alcanzado y cuáles aún tengo por alcanzar?
4. ¿Cómo defino el éxito en mi vida?
5. ¿En dónde estoy actualmente en mi proceso de aprendizaje, avance y cambio?

Esto incluso puede ayudar a modificar cualquier pensamiento que por alguna razón ha actuado en contra del desarrollo personal, y de la congregación, el cual pudiere dificultar el desarrollo de una transición efectiva. Además, será bueno proveer información útil sobre lo que funciona y lo que no cuando se trata de auxiliar a los demás pastores o ministros en la transición. Dada la frecuencia de los cambios, este aprendizaje pudiera ser muy útil en cualquier momento.

La cuarta recomendación, es la formación de un equipo de apoyo y promoción calificado para las siguientes tareas:

1. Dar atención específica y resolver las inquietudes de los pastores en las distintas materias pertinentes a la transición.

[13] Chand, 16.

2. Dar seguimiento a cada uno de los planteamientos previamente observados, y velar por las actualizaciones en la información. De modo que, como se mencionó previamente, no existan lagunas que impidan una consideración apropiada del proceso.

3. Crear agendas específicas para reunirse con el ministerio, y caminar con ellos en la resolución de problemas en relación con este tema.

4. Diseñar estrategias para promover una cultura de atención y anticipación a la transición entre el pastorado y el ministerio en general.

Conclusión

Es evidente, según los resultados del análisis de las encuestas y de la mesa de trabajo, que existe en la Sección Centro del Distrito Central un déficit importante en cuanto a la conciencia requerida para crear una cultura de previsión que tenga como meta una transición pastoral efectiva. Existe una falta de conciencia aún en cuando a la idea más elemental: que la transición es un proceso inevitable que habrá de ocurrir en algún momento de la vida de la congregación.

Asimismo, ni en el Distrito ni en el Concilio se cuenta con una plataforma que despierte la conciencia y que sea de ayuda para crear todos los elementos necesarios, y encausar el pensamiento y las intenciones del ministerio pastoral hacia una transición, o al menos, hacia la consideración de esta en un futuro. Por ello, aunque es un tema preocupante para el investigador y seguramente un tema a desarrollar con mayor profundidad en cuanto a las plataformas de apoyo requeridas para el ministerio, lo propio al momento es seguir insistiendo para generar conciencia, y paso a paso, ir brindando las recomendaciones expresadas en este capítulo, de modo que se puedan ir incorporando detalles para la creación de proyectos completos de transiciones efectivas.

En el capítulo final estaré considerando un modelo o prototipo de implementación en base a las propuestas hechas en este capítulo cuatro. Este modelo tiene la intención de responder a las inquietudes manifestadas por pastores de la Sección Centro del Distrito Central de las Asambleas de Dios México. Adicionalmente consideramos

CAPÍTULO CINCO

RESULTADOS E IMPLICACIONES PARA EL DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LAS TRANSICIONES PASTORALES

En los capítulos previos se han estado analizando aspectos importantes en cuanto a cómo lograr alcanzar el máximo potencial en la transición pastoral dentro de una iglesia; conceptos que bien podrían también aplicarse a todas las congregaciones de la Sección bajo el estudio de esta tesis, a las de un Distrito, e incluso, a todas las del Concilio General del país mexicano. Lo que ha resultado de esto, o como una de las conclusiones de esta investigación, es que el éxito de una iglesia no solo yace en las estrategias evangelísticas, sino aun en el aspecto de continuidad de las congregaciones en los tiempos de cambios o transiciones. Esto sin duda ha palpitado fuertemente en los corazones de muchos, reconociendo que la Iglesia del Señor vive en medio de una sociedad mundial decadente de 8,021,004,750 (ocho mil veintiún millones, cuatro mil setecientos cincuenta) de habitantes;[1] de los cuales, según estadísticas mundiales, solo el 31 % es considerado cristiano.[2] Esto implica que 5,534,493,278 (cinco billones, quinientos treinta y cuatro millones, cuatrocientos noventa y tres mil, doscientos setenta y ocho) habitantes no han aceptado (o incluso nunca han escuchado) el mensaje de esperanza y salvación en Jesucristo. Por ello es menester que lejos de que las iglesias mengüen, estas sean fortalecidas en la misión de «ir por todo el mundo y predicar las buenas noticias a todos» (Marcos 16:15 NTV). Esta cuestión ha sido el detonador de esta investigación, ya que en mi experiencia como parte de una familia pastoral y

[1] Worldmeter. “Población mundial actual”. https://www.worldometers.info/es/poblacion-mundial/.[Accedido 3/9/2023].

[2] Ruy Alonso Rebolledo. “¿Cuál es la situación de la religión y la fe en el mundo?”. El Economista. 25 de julio de 2017. https://www.eleconomista.com.mx/internacionales/Cual-es-la-situacion-de-la-religion-y-la-fe-en-el-mundo-20170725-0112.html [Accedido 3/9/2023].

enseguida como pastor desde 1997, este ha sido un tema recurrente, ¿cómo la iglesia estará preparada para el momento cuando se tenga que pasar las riendas a una nueva administración y, por consiguiente, a una nueva generación? Sin duda un tema difícil de tratar, ya que al observar las condiciones que han prevalecido —y que aún prevalecen— en cuanto a la existencia de elementos fundamentales para la toma decisiones en este sentido. Sin embargo, la meta de esta tesis no es solo proporcionar los planteamientos adecuados y las recomendaciones que conduzcan a vislumbrar mejores condiciones, sino también a prever un mecanismo de implementación que consistentemente vaya movilizando a la generación de pastores presente en la Sección Centro, y cree una cultura de preparación con miras a una transición o jubilación. Esto tiene asimismo la intención de generar mayor seguridad y confianza en el sentido de que la iglesia, que pertenece a Jesucristo, seguirá marchando con una visión clara y actualizada y con fuerzas renovadas hacia el cumplimiento de los objetivos eternos.

Por lo tanto, en cuanto a mi persona, he tenido que considerar estos aspectos como esenciales, de modo que pueda atender a cada detalle, y contar con todas las previsiones necesarias: la meta es que la transición pastoral futura no sea impedimento para continuar proyectando ascendentemente a la congregación. Mi deseo es que la tarea que Dios ha encomendado a la iglesia pueda cumplirse a cabalidad; y que durante el tiempo de la transición o la jubilación, la iglesia continúe avanzando. No obstante, en el contexto cultural y organizacional, existen algunas deficiencias en aspectos claves para el avance y la continuidad de las congregaciones, y por ende, en la conservación de dicha proyección.

En este capítulo se estarán abordando en resumen los elementos expuestos en los capítulos previos que han dado como resultado un aprendizaje integral.

Bases para el entendimiento de la transición de pastores de la Sección Centro de la Región Poniente del Distrito Central

El pastor Rodolfo Orozco (pastor fundador de la congregación del Templo El Salvador, el cual pertenece a la Sección Centro, la cual es, por cierto, la iglesia más longeva de la sección, con 100 años ya de fundada), tuvo oportunidad de ver el proceso de transición en su propia congregación después de tener como pastor titular al Rev. Orozco por 70 años (1922-1992). Si bien en su tiempo no existió un modelo especifico de transición, el pastor Orozco se dio a la tarea, en su momento, de auxiliarse con una persona idónea que le ayudase en la tarea pastoral, y de esta manera ir preparando a su sucesor. Fue así que por 20 años caminó acompañado del Rev. Isaí Montoya (1972-1992), teniendo en este, no solo el apoyo que en ese momento necesitaba, sino la persona que continuaría con la visión; persona que, con el tiempo, y después de la muerte del pastor Orozco, se convertiría en el pastor titular; cosa que sucedió, pues el Rev. Isaí Montoya, quien es mi padre, es actualmente es el pastor titular. De igual forma, por los últimos 30 años, yo mismo he caminado con el pastor titular actual sirviéndole de apoyo para las tareas pastorales en la congregación. De esta manera se ha dado la oportunidad de mantener la visión y la misión vigente a pesar de los 100 años de existencia de la congregación. De manera que, al presente, la congregación cuenta con cerca de 1,500 miembros activos y 8 campuses en distintas partes del área metropolitana de la ciudad de Monterrey, México y una fuera del país, en el norte de Italia, en Riccione.

No ha sido una tarea sencilla, pero mediante la experiencia se ha podido aprender a anticipar los detalles básicos para lograr la continuidad y el avance de la congregación. Sin embargo, este ha sido uno de los casos excepcionales en nuestra sección, pues a pesar de los desafíos que se han presentado en el proceso, se han logrado prever los elementos para que el Templo El Salvador se mantenga con la misma dinámica de antelación hacia el futuro, a fin

de que, a través de las generaciones, esta pueda alcanzar su potencial máximo dentro del reino de Jesucristo.

Pocos en nuestra sección miran hacia adelante con una expectativa de transición, como se ha probado en el capítulo previo. Ellos continúan lidiando y resolviendo problemas del presente, y no han visto claro los elementos que les permitan lograr una transición de su vida de servicio con tranquilidad, y sumar a la expansión de sus iglesias; ya que, como ya se ha dicho, la transición es algo inminente en la vida de todos.

Algunos han sido impactados con transiciones inesperadas y han tenido momentos de sufrimiento terrible. En la vida, subir la montaña en bicicleta puede ser algo bastante difícil, y esto es en sí ya un deporte sumamente peligroso, pero bajar la montaña en la misma bicicleta, sin caer de la misma, puede ser aún más peligroso. De subida se puede tomar el tiempo para apreciar los paisajes, pero de bajada uno no puede quitar los ojos del camino pues una vuelta en falso puede ser fatal.

La transición pastoral sin una preparación previa sin duda puede ser una de las cosas más inciertas y peligrosas que existen. Sin embargo, también puede ser una de las cosas más gratificantes para el pastor, al ver que todo lo que se ha sembrado y los alcances que se han tenido y aun aquellos que ya están en perspectiva, quedarán en buenas manos.

Quizá una de las cosas más atemorizantes en el pastor que está por pasar, sobre todo si ha sido pastor de toda su vida, es saber cuál será su siguiente rol: si seguirá como pastor emérito, o si será solo un pastor jubilado. Si ha sido una persona muy activa, pensará en si podrá o no mantener la misma dinámica. Quizá lo que más le aterrorice es creer que ya no tendrá responsabilidades específicas. Todos estos cambios pueden ser drásticos y generar grandes cantidades de estrés. Esto aunado al hecho de que en el contexto de las iglesias bajo el estudio de esta tesis no existe un modelo o un medio para poder generar la transición con más tranquilidad en el sentido económico; es decir, un plan de retiro, un nuevo trabajo con

una responsabilidad asignada. Así que el tema de la transición suele ser un tema emocional, en el que, de no existir un acompañamiento que asegure una transición exitosa, se puede augurar, en cambio, una transición que derive en una gran problemática.

Posibles problemas en la transición pastoral

¿Cuáles son algunas de las dificultades en la transición pastoral? ¿Qué peligros acechan? Se observan por lo menos cuatro peligros claros.

EL MIEDO AL CAMBIO

Esto está implícito en cada elemento que compone la vida del pastor, su espíritu cuerpo y alma. Pasar de un ambiente de seguridad en estos tres elementos a uno incierto, genera temor. Pastorear no es solo guiar espiritualmente a un grupo de personas, sino también un trabajo que genera un recurso, que a su vez le da sentido a la vida y al ser esto una parte esencial del ser humano también produce equilibrio emocional. De no ser así, como se ha mencionado anteriormente, esto puede producir un cumulo de estrés significativo. En este sentido, el Dr. Colbert asevera que todo este estrés puede llegar a un punto donde la desilusión, el dolor, la preocupación, el miedo, la ira, la amargura, el resentimiento y los diversos grados de depresión parecieran ser la norma en su vida, y es ahí donde se torna peligroso, ya que la persona se vuelve insegura, inestable, tensionada, agotada, débil e incapaz de funcionar en su plenitud. Colbert añade que estas montañas rusas emocionales minan la salud física y psicológica y a menudo dejan el cuerpo casi sin energía ni fuerza. Sumado a esto, los datos médicos arrojan que la mente y el cuerpo están relacionados. El modo en que nos sentimos emocionalmente puede determinar cómo nos sentimos físicamente. Hay emociones que liberan hormonas que, a su vez, pueden ser detonadores de enfermedades. Específicamente, investigaciones científicas serias han relacionado las enfermedades emociones —tales como la depresión— con un incremento en el riesgo de

contraer cáncer y enfermedades cardiacas.[3] Como se ha señalado, no es solo el hecho de que exista un proceso de transición, sino el estar preparado para ello en los mejores términos posibles.

CORTAR LAZOS CON LA CONGREGACIÓN

El segundo peligro inminente que se observa es el hecho de cortar lazos de forma repentina con la congregación y quedar así desprovisto en el aspecto social. Esto sin duda provoca un vacío relacional, ya que dependiendo del tiempo que se ha estado pastoreando, se van desarrollando conexiones de amistad, compañerismo y de familia. Con el tiempo estas conexiones se acentúan y llegan a contribuir en el equilibrio del individuo en su espíritu, en su cuerpo y en su alma.

Sin duda el desarrollo de las habilidades sociales es algo fundamental. Las habilidades sociales o de relación interpersonal, según lo define la Fundación Iberoamericana Down 21, están presentes en todos los ámbitos de la vida. Son conductas concretas, de complejidad variable, que nos permiten sentirnos competentes en diferentes situaciones y escenarios. Hacer nuevos amigos y mantener nuestras amistades a largo plazo, expresar a otros nuestras necesidades, compartir nuestras experiencias y empatizar con las vivencias de los demás; defender nuestros intereses, etc., todas estas cosas son solo ejemplos de la importancia de estas habilidades. Por el contrario, sentirse incompetente socialmente puede conducir a una situación de aislamiento social y sufrimiento psicológico difícil de manejar.[4] En entrevista con la psicóloga Alicia Pérez (quien tiene su despacho en Monterrey, México), al cuestionarle sobre la importancia de la relaciones interpersonales, aseveró que los seres

[3] Don Colbert, *Emociones que matan: Entienda la conexión mente-cuerpo-espíritu que puede sanarle o destruirle* (Nashville, TN: Grupo Nelson, 2009), 11-12.

[4] Fundación Iberoamericana Down21. "Importancia de las relaciones interpersonales: ¿Por qué son tan importantes?". https://www.down21.org/desarrollo-personal/120-relaciones-interpersonales/875-importancia-de-las-relaciones-interpersonales.html?start=1

humanos son relacionales: ellos se necesitan unos a otros para vivir en plenitud; esto implica que en el encuentro con los demás, el individuo aprende el respeto, la tolerancia, la amistad, y por sobre todo, el amor. Sin dichas habilidades, el ser humano no podría aprender a regular sus emociones, y se encontraría en condiciones precarias para una adaptación en los entornos en los que se mueve y vive.[5]

Dicho lo anterior, es algo difícil cortar repentinamente las relaciones. Es posible (sobre todo en el caso de aquellos pastores que han emigrado de otra congregación), que a algunos les sea más sencillo efectuar un cambio. Ellos ya han tenido la experiencia de ingresar a una nueva comunidad, y esto en sí, según revela el Dr. Chand, ayuda a que no haya cambio en la motivación del individuo, comportamiento, valores o en la forma de relacionarse con otros.[6] En este sentido se suplen necesidades básicas del individuo para seguir adelante con el desarrollo de la vida en general. Como se ha señalado ya, las emociones juegan una parte esencial, por lo cual es necesario trabajar cautelosamente para salvaguardar este elemento tan trascendente y no dar lugar al sentimiento de abandono que se origina en estos procesos de transición. El hecho es que, si bien se experimenta cierto abandono por cualquiera que haya sido la razón de la transición, existe en ella una nueva oportunidad para reconectarse con otras personas, y mantener la mente y el espíritu en movimiento, dejando poco espacio para abundar en lo sucedido y avanzar en la condición presente de adaptación a la nueva comunidad.

LA FAMILIA

El tercer peligro es la familia. Es evidente que un pastor que experimenta una transición —a menos de que sea soltero (y aun así, debido a sus hermanos, padres o amigos

[5] Entrevista con Alicia Pérez [Monterrey, México].

[6] Chand, 152.

considerados como familia)—, en la transición, experimentará cierto sufrimiento. Algunos consejeros mencionan que dejar una iglesia o tener que salir de ella es muy similar a perder a un ser querido. Es como atravesar un divorcio o experimentar el funeral de alguien querido para nosotros. También advierten que se atraviesan varias etapas en el proceso de duelo, estas se verán a continuación

Etapas en el proceso de duelo

La negación: esto puede retraer al individuo, quizá no tanto en el sentido físico, aunque puede suceder, pero más, en el sentido emocional. Reusarse a involucrarse más allá de lo mínimo, no aceptando la situación que se está originando en el presente ni permitiendo una adaptación efectiva al nuevo estatus o condición de vida.

El enojo: comúnmente se produce con el desacuerdo de la situación, cosa que, al no ser atendida debidamente, puede llevar al individuo al resentimiento y a la frustración. Este enojo, si es constante, de acuerdo con el Dr. Colbert, resulta en realidad en una forma sutil de hostilidad arraigada de ira hacia los demás, hacia situaciones y circunstancias. Adicionalmente, La ira o enojo está directamente relacionada con el dolor en muchas personas, esto implica que existe una correlación entre el enojo mal tratado y el estado físico en el que la persona se encuentra. Además, esto se puede convertir en un estado de ánimo condicionado que se presenta cada vez que existe una situación similar. Esto se aprende a través de la reiteración y por medio de pistas o cosas en el entorno que dan lugar al enojo.[7] Este es frecuentemente parte del proceso de duelo en el cambio.

La depresión: según Dr. Colbert, es un estado toxico emocional y psicológico con manifestaciones físicas muy reales. En un estudio que duró 13 años, los que sufrían depresión severa tenían cuatro veces y media más riesgos de sufrir ataques cardiacos en comparación

[7] Colbert, Don, 52, 60, 71.

con quienes no contaban con historia de depresión. Las investigaciones también muestran que la depresión aumenta el riesgo de la osteoporosis. De igual forma las investigaciones arrojan que la depresión puede estar vinculada a la formación de algunos tipos de cáncer. La peor tragedia física que una persona podría sufrir es la muerte por suicidio. En México, en 2021 se reportaron 8,447 suicidios consumados, 1,224 más que en el 2019 (reportes del INEGI, Instituto nacional de Estadística, Geografía e Informática). Esto implica una tasa de 6.2 por cada 100 mil habitantes. La ocurrencia es más alta en jóvenes de 18-29 años y más en hombres que en mujeres.[8]

La revista Christianity Today relata la historia de la esposa del pastor Andrew Stoecklein, un pastor joven, de 27 años, quien después de tres años de pastorado (2015-2018) cometió suicidio. Los motivos que originaron tal acto, según el testimonio de su esposa Kayla Stoecklein, estuvieron relacionados con su mala salud mental, la cual estuvo derivada de una depresión profunda no atendida. Esta es una situación que prevalece no solo en la sociedad actual en general, sino también se ha incrementado en el círculo de pastores y líderes, incluso entre los que son jóvenes.

> Numerosos pastores y personas que sirven en cargos ministeriales sufren problemas de salud mental. Tristemente, en la mayoría de los casos, estos no encuentran un espacio para compartir sus problemas con compañeros o congregantes. El temor a perder su trabajo, su posición, su público o el respeto de sus compañeros constituye para ellos una realidad muy seria. [9]

La depresión puede presentarse con muchos nombres: algunos la llaman «el abismo del desaliento», los soldados la llaman «la fatiga de batalla», un hombre atareado en los

[8] Gobierno de México. "Hablemos de suicidio". 19 de septiembre, 2022. https://www.gob.mx/imss/articulos/hablemos-de-suicidio [Accedido 3/10/2023].

[9] Kayla Stoecklein, "Yo era la esposa de un pastor. El suicidio me hizo viuda". Christianity Today, 7 de octubre, 2020. https://www.christianitytoday.com/ct/2020/october-web-only/pastor-suicidio-esposa-stoecklein-iglesia-salud-mental-es.html [Accedido 3/10/2023].

negocios la puede llamar «agotamiento», los psiquiatras la pueden llamar «neurosis de ansiedad». Un servidor laico la puede llamar «fatiga nerviosa».[10]

Una transición sin una atención debida, sin duda puede llevar a las personas a vivir desenlaces inesperados; es por ello muy importante establecer medios importantes de apoyo.

La aceptación: dentro de las etapas del duelo de la transición está la aceptación. Se aprende a aceptar lo que no se pueden cambiar. Los cónyuges de los o las pastoras eventualmente aprenden a sacar el pasado fuera de sus ojos, a mirar hacia el futuro y a confiar en Dios, pero no siempre viene fácil y muy pocas veces llega sin luchas. Cada una de las etapas previas determinan el peligro que representa la apremiante necesidad de implementar una estrategia que acompañe al pastor y a su familia. Sin lugar a duda la familia pastoral también atraviesa por esas etapas.[11] Esto implica que en medio de toda la situación o proceso hay necesidad de valorar no solo la situación personal o individual del pastor, sino también considerar a los que le rodean, a su familia. Como se ha visto en este escrito, esto presenta riesgos críticos que en su momento pueden ser determinantes, no importando el grado de participación o involucramiento tanto de la esposa como de los hijos, indistintamente de la edad. Algo que cobra suma relevancia en todo es tener en cuenta que existe un impacto en la familia y que puede tener consecuencias buenas como malas si no hay un instrumento que pueda encaminarlos. Según Toler, no importa lo bueno o lo malo, lo positivo o lo negativo de la transición, el hecho es que siempre este tendrá un efecto en la familia.

La mayor parte de los matrimonios se dan cuenta tarde que temprano que cada conyugue no toma decisiones en la misma forma y ni con la misma velocidad. Suele ser que hay quien en la pareja toma la decisión bastante rápido, mientras la otra persona es un poco

[10] Toler, Cap. 9, Kindle, posición 1938.

[11] Ibid.

más deliberante. En algún sentido puede ser porque una de ellas sienta más la responsabilidad de las relaciones con la gente en la iglesia, mientras que el otro piensa más en el impacto en la familia. Aunque en forma común, esto último puede aplicar más a la mujer, también puede suceder en el hombre. En referencia a los hijos, sin importar su edad, ellos pueden ser impactados con el cambio, aunque no todos son afectados de la misma manera.[12]

EL ESTADO DE LA CONGREGACIÓN

El cuarto peligro tiene que ver con el estado de la congregación en general y el liderazgo. Es necesario en este momento reconocer que no todo se trata de la necesidad particular del pastor que efectúa la transición o que experimenta la transición, sino también, de aquellos que en algún sentido son dejados atrás y que han formado parte del cuerpo de la iglesia, mismos que también atraviesan por un periodo de adaptación o en su caso (si la transición fue una situación difícil en donde hubo personas que resultaron heridas por las circunstancias), es necesario considerar un tiempo de restauración. En este sentido también existen diversas implicaciones a considerarse de modo que la congregación y el liderazgo tengan la capacidad de asimilar una transición y por ende un nuevo liderazgo pastoral. Toler afirma que parte de la preparación para dichos casos, es entender lo que ambos atraviesan, el pastor y la congregación. Dejar la congregación es difícil casi en cualquier situación. Si las cosas han ido bien en el pastorado, una transición puede romper el corazón del pastor: dejar a la gente que él o ella ama, aquellos con quienes él o ella ha compartido en el ministerio, y con quienes ha invertido una parte significativa de tu vida. En caso contrario, si las cosas no han ido bien, es fácil sentirse lleno de remordimiento. Es difícil no culparse a sí mismo de que las cosas no saliesen mejor. La tentación es hacer una larga lista de las cosas que pudieron haber sido si tan solo él o ella hubiera intentado más duro, orado más, o haber trabajado más

[12] Ibid, Cap. 9, posición 2072.

diligentemente. O quizá siente descanso al escapar, pero entonces, sobre todo si siente que ha sido maltratado, debe de tener cuidado de no caer en las garras de la amargura.[13] En cualquiera de los casos, el destino es un conflicto de emociones que no tan sencillamente pueden manejarse si no existe un acompañamiento en ello. Por un lado, el pastor debe estar consciente de que las transiciones, como se ha mencionado numerosas ocasiones, son inevitables, pues de una forma u otra, ya sea por necesidad, por enfermedad, muerte o cualquiera que sea la situación, se presentará. Por ello, se debe tener presente y procurar anticipar un plan de partida, y no esperar a que llegue el momento, a que las cosas tomen un rumbo incierto, o a que, quizá, muchas personas sean lastimadas sin necesidad. Por todo lo anterior, la recomendación en el capítulo previo es contar con la mentoría de un líder experimentado que ayude a trazar una estrategia de salida.

Estrategias pastorales para lograr una transición efectiva

Es evidente que una vez frente a la posibilidad de efectuar la transición hay cantidad de cosas que vienen a la cabeza del pastor, y la pregunta sería cuáles son los pasos que él debe seguir para propiciar un mejor ambiente de transición o de cambio y una mentalidad menos condicionada.

Lo primero es no estarse lamentando y recordando las cosas que se han hecho en el pasado. Lo hecho, hecho está; sin embargo, se debe pensar que aún hay lugar y tiempo para seguir sembrando. Eddie Gibbs, declara que mientras más viva la persona, más él o ella tiende a vivir en el pasado, en lugar de vivir con la interacción dinámica del presente o ser inspirado con la esperanza del futuro.[14] Es necesario mirar hacia adentro y hacia afuera. Hacia adentro, considerando las capacidades vigentes, las cuales se han incrementado con la

[13] Ibid, Cap. 8, posición 1665.

[14] Eddie Gibbs, *Church Next, quantum changes in how we do* ministry (Downers Grove IL, intervarsity Press 2000), 13.

experiencia adquirida con el curso de los años; y hacia afuera, en lo que aún resta por hacer. Asumir asignaciones distintas a las ejercitadas hasta el momento de la transición no es una devaluación o demerito de la persona, sino la oportunidad de manifestar mayor virtud en las nuevas tareas asignadas. Sea cual sea el tipo de transición, ya sea a una nueva congregación o hacia una reasignación de funciones debido a una oportuna jubilación (pues es sumamente importante que el individuo mantenga su dinámica de vida), sea cual sea el caso, se deben evitar pensamientos de derrota o de incompetencia. En cuanto a estas nuevas tareas asignadas, se pueden mencionar, a manera de ejemplo las siguientes: pastor emérito, algún trabajo administrativo en alguna otra congregación u organización eclesiástica, pudieran considerarse horas específicas para consejería o tutoría, etc.

En segundo lugar, se puede anticipar la oportunidad de desarrollar una mentoría, basada en la experiencia adquirida, como se mencionó previamente. La intención en el planteamiento hecho en el capítulo 4 respecto de la mentoría es contar con mentores que impulsen y apacienten el corazón de los que están en transición, y los habiliten para que en su momento también puedan asumir dicha responsabilidad. La labor de mentoría es bastante importante, pues ayuda a instruir las nuevas generaciones. Además, el no resistirse a los cambios de la transición, crean expectativas positivas en la misma familia sobre lo que se puede hacer para fortalecer, disfrutar y recuperar los tiempos de intimidad. Estas pueden ser; visitas a la familia, viajes en familia, reuniones más frecuentes, apoyo en alguna tarea familiar, etc.

En tercer lugar se puede considerar como estrategia para la transición es mantener la conciencia de que cada generación suma algo nuevo a la experiencia de vida. No se puede ignorar el desarrollo tecnológico, por ejemplo, en donde constantemente se generan actualizaciones de los dispositivos o de los sistemas en general, con el fin de mejorar el rendimiento y lograr mayores aportaciones. Además, es importante tener presente que la

forma en que el mundo globalizado ha aprendido a socializar ha adquirido un sin número de variantes. Esto tiene que ver también con la iglesia. Algunos se aferran a pensar que solo su generación pudo guiar con propiedad a la congregación, y que la siguiente no tendrá la capacidad para hacerlo con efectividad, y que quizá, en el camino, se pudieran perder algunos principios o fundamentos de fe y por ende la consolidación cristiana. Quizá esta sea una excusa para decir: «No me siento listo para efectuar la transición o para salir»; sin embargo es necesario tener presente que el mundo de hoy es afectado por múltiples cambios y variantes generacionales, y de lo moderno a lo post moderno, variando en las generaciones: la generación x (1965-1981) en donde muchos están hoy en funciones de liderazgo, en algún sentido se ha convertido en la generación puente entre los *baby boomers* (1946-1965) y los *milennials* (1981-1996), y ahora también en conexión con la generación Z (1996 – 2012).[15] Adicionalmente, en el año 2010 cobró vida la generación Alfa, la que viene a sustituir a la generación Z; esta crece en un entorno digital total, todo el conocimiento está a solo un clic, misma que está afectando sus experiencia y define el modo en que se interactúa con los demás.[16] Esto incluye los desafíos en las redes sociales (este tema se tocarán más adelante).

Todas estas implicaciones en la vida permiten una conciencia de la necesidad de hacer sinergia con cada una las generaciones de hoy, y con ello, tener presente lo que esto representará en el momento de la transición. Eddie Gibbs asevera que mover a la iglesia a través de las aguas tempestuosas del cambio requiere entendimiento de las diferentes formas en que el sistema trabaja en el modernismo y el post modernismo.[17]

[15] El financiero, "Dime en qué año naciste y te diré a qué generación perteneces". 09 de octubre, 2021. https://www.elfinanciero.com.mx/el-preguntario/2021/07/06/dime-en-que-ano-naciste-y-te-dire-a-que-generacion-perteneces/?outputType=amp [Accedido 3/10/2023].

[16] Iberdrola, "La generación Alfa liderará un mundo 100 % digital", s.f., https://www.iberdrola.com/talento/generacion-alfa

[17] Gibbs, 34.

Cada generación ha logrado no solo sobrevivir, sino incluso crear y desarrollar los elementos necesarios para mantener vigente las buenas noticias del evangelio y la buena administración de las congregaciones. El mantener conciencia de esto permite tener una mayor conexión con las nuevas generaciones y actualizar las habilidades y recursos personales de modo que no se sientan desplazados, sino conservar el espíritu de sinergia y de efectividad a pesar del momento de transición en el que se pudiera estar.

En cuarto lugar, si estratégicamente se desarrolla dicha mentalidad, entonces esto puede llevar a preparar con mayor efectividad el tiempo de la salida. En este sentido, Toler ofrece algunos elementos útiles para establecer una estrategia posible.

Primero es necesario enfocarse en el orden de los archivos de la iglesia y en la información histórica que será dada al siguiente pastor. Estos pueden ser los archivos de membrecía, archivos de matrimonios, de dedicación de niños y bautismos; archivos gráficos con fotografías videos y demás. Tener las actas de las reuniones realizadas con los miembros ejecutivos de la congregación y las decisiones tomadas. Al tener presente que una transición podría requerirse en cualquier momento, se deben mantener los archivos actualizados. Esto es sumamente importante en la vida de la iglesia: preservar su historia y las crónicas en progreso, donde si se piensa bien, el prever una salida ordenada y eficiente también será recordado, y quedará un legado importante para las generaciones antes mencionadas y las futuras.

También, según Toler, es importante afirmar la elección del nuevo líder, si se está en la condición de hacerlo; de lo contrario esto pudiera ser perjudicial para la causa.

De igual forma, de ser posible, se debe preparar el mensaje final, el cual no deberá estar enfocado en tratar de corregir todos los errores y malentendidos del pasado. Debe más bien ser un esfuerzo noble de glorificar a Dios, elevar a la iglesia, y expresar confianza en el futuro. Se debe trabajar en que la gente ame estas cosas.

Es importante hacer un buen cierre de administración y liderazgo, y que se formalicen mecanismo para ello. Se debe cerrar adecuadamente un capítulo de la iglesia, y abrirse uno nuevo, fresco, dominado por el entusiasmo.

Finalmente, es necesario pensar en lo relacionado al corte relaciones. Lo más difícil de un proceso de transición es esto: desapegarse de la gente; cuando el pastor y su familia tienen que dejar la gente que han aprendido a amar y que les han amado. Sin embargo, por doloroso que sea, es necesario cortar y moverse hacia adelante.[18] Esto implica hacer también algunos cambios en las prácticas comunes en las redes sociales en lo que respecta a la congregación. Es necesario plantear una estrategia de salida que toque el tema de las redes sociales también. Por ejemplo, se deben dar de baja algunas cuentas de los miembros de la congregación, y en caso de que el pastor o su familia administren alguna cuenta en las redes sociales, estos deben entregar las contraseñas y toda la información con ello relacionada. Se debe, en conexión con los líderes de la congregación, crear una estrategia para cambiar todo lo que signifique una conexión directa. No se puede negar que lograr un desapego total será virtualmente imposible, mayormente debido a la dinámica que han adquirido los medios digitales; sin embargo, hacer intencionalmente todo lo posible para lograrlo producirá una paz de espíritu, y permitirá moverse hacia adelante con mayor libertad.

Mecanismo de la implementación

Se consideró ya las proyecciones y necesidades de las transiciones en los capítulos previos. Particularmente, en el capítulo dos, se abordó el subtema de las transiciones bíblicas; las transiciones de Abraham, Isaac y Jacob son ejemplo de las transiciones mencionadas en este capítulo, las cuales son de ayuda para entender que existe un propósito eterno en las

[18] Toler, Cap. 8, posición 1808-1853.

transiciones de generación en generación. En tales historias es evidente el dinamismo y la continuidad que los patriarcas dieron a dicho propósito; el cual fue tomado por ellos con mucha seriedad. La transición de Moisés a Josué es otro ejemplo; en esta se lideraron dos distintas generaciones: una a la liberación, y otra a la conquista; y también —se comentó allí— cómo es que estas dos generaciones se entrelazan para alcanzar los objetivos trazados por Dios para su pueblo escogido, objetivos que tienen una perspectiva metacognitiva y eterna. Además, la transición del rey David a Salomón su hijo, en donde él enfatiza no solo el liderazgo de función en el trono, sino también, enfatiza lo concerniente a la edificación del templo de Jerusalén (1 Crónicas 29). En la transición, David no solo reúne por su cuenta la gran mayoría de los elementos necesarios para garantizar la construcción del templo (en un tiempo sumamente trascendente); sino da instrucciones a su hijo para su permanencia en el trono; y con ello, coopera en el cumplimiento de la promesa que Dios le había dado a perpetuidad. Observamos también en el Nuevo Testamento el liderazgo de Jesús, quien en su paso por esta tierra dejó claro su propósito de crear un medio para alcanzar la expiación de los pecados y alcanzar la eternidad en gloria. De igual forma en este capítulo se abordaron las instrucciones dadas por Pablo a los jóvenes pastores Timoteo y Tito para salvaguardar los principios del evangelio, las cuales transcienden hacia las nuevas generaciones de creyentes. Con todo, existen mecanismos específicos que permitieron no solo una implementación adecuada de las instrucciones dadas, sino aún más, ellas arrojan los resultados esperados en el cumplimiento de los planes divinos.

La implementación de todo mecanismo debe encontrar primero un punto de partida. Se considera que la primera oportunidad para hacerlo está en la decisión del pastor mismo.

En algún momento el pastor tiene que determinar cuál debe ser el tiempo adecuado para iniciar la implementación de los mecanismos de transición. Para ello se requiere hacer un análisis constante de las situaciones y circunstancias que envuelven a la congregación y a

su vida personal. ¿En qué sentido la congregación está yendo hacia una metodología de transición? ¿Cuál es su condición presente? La respuesta a estas preguntas podría despertar un sentido de iniciativa pastoral respecto al tema de la transición, y también servirán para percibir el nivel de entusiasmo que tiene la congregación para participar. Asimismo, el pastor tendrá el espacio para pensar si su liderazgo se está moviendo de acuerdo a las exigencias del tiempo en que vive, o si ha permanecido demasiado en la posición sin generar un avance significativo.

Es importante notar que, aunque dentro del contexto cultural no se generan regularmente conflictos para promover la salida de los pastores de las congregaciones, si es evidente la insatisfacción y la inquietud que existe al ver cómo las personas se van de la iglesia, sobre todo las nuevas generaciones, quienes se mueven en una dinámica de actualización más pronunciada.

El segundo aspecto dentro del mecanismo de implementación es el reconocimiento de los pastores que están ya en condiciones de transición. Esto implica tener conciencia de los logros que el pastor ha alcanzado, su influencia en el avance de la congregación, y su proyección respecto a los objetivos de la comunidad y del reino de Jesucristo. Es decir, se debe incentivar el sentido de satisfacción del pastor por haber invertido su vida en el engrandecimiento de la obra de Dios dentro de esa comunidad e iglesia particulares. Aunque es sabido por el Libro Sagrado que Dios dará a cada uno su recompensa y alabanza según su obra (1 Corintios 15:58) NTV), este reconocimiento humano no deja de tener suma importancia.

El tercer aspecto en el mecanismo de implementación es el acompañamiento de un equipo de transición; de esto se comentó más extensamente en el capítulo cuatro. La intención del equipo de transición en la Sección Centro es proveer los elementos básicos que ayuden efectivamente en el proceso de una transición saludable; y esto en todos los sentidos

de la vida del pastor y su familia; y de la congregación; tanto su espíritu, como su cuerpo y alma.

La intención inicial fue tener contacto con los pastores y compartirles la función del equipo; luego, entrevistarles para conocer cuáles eran sus inquietudes respecto a este tema, para después presentarles los medios de apoyo que existen:

1. Asesoramiento de liderazgo profesional en el establecimiento de metas familiares y ministeriales.
2. Asesoramiento legal en temas de retiro o jubilación.
3. Asesoramiento y acompañamiento psicológico en temas de asimilación de cambios.
4. Mentoría ministerial en relación a las transiciones y a sus resultados.
5. Asesoramiento sobre recursos humanos (esto con la intención de detectar y seleccionar el mejor candidato para una posible sucesión).

El cuarto aspecto en la implementación del mecanismo de transición es acompañar a los pastores en el proceso, haciendo una agenda de entrevistas con los diferentes asesores y observando con ellos cuáles serían los elementos que representan mayor dificultad; y ante estas dificultades, crear una estrategia adecuada.

El quinto aspecto es mantener un contacto constante con los pastores, de modo que nada en el proceso se detenga hasta que se logre generar una cultura previsora, y con ello, se les auxilie eficazmente para que alcancen su máximo potencial en el reino de Jesucristo

El Dr. Chand propone un formato de planeación estratégica para los equipos, de modo que se dé continuidad y se evalúe el avance del proceso (Apéndice).[19]

[19] Chand, 183.

Resumen

La intensión en esta tesis ha sido observar los asuntos pertinentes a las transiciones pastorales de la Sección Centro del Distrito Central de las Asambleas de Dios (CDCADM), considerando el marco de esta organización eclesial en el capítulo uno, desde sus inicios, sus medios, sus desafíos, sus carencias y sus necesidades al presente. En seguida, se consideró el marco teológico que ofrece sustento bíblico a procesos de transición tanto en el Antiguo Testamento como en el NT. Igualmente, en capitulo tres, se observaron algunos argumentos vertidos por algunos teólogos y expertos versados en la materia llegando a conclusiones importantes en la necesidad de efectuar una transición. En los capítulos cuatro y cinco se han hecho algunos planteamientos básicos y recomendaciones para su implementación en base a las entrevistas hechas a los pastores del SCDCADM, considerando que con en ello se tendrá la oportunidad de generar mayor conciencia en la materia, y por ende, el seguimiento del modelo propuesto.

CONCLUSIÓN

La transición pastoral suele ser un tema complejo, sobre todo cuando cultural y organizacionalmente se carece de un patrón especifico que motive la preparación anticipada de algo tan inminente como es una futura transición. Sin embargo, mediante la confección y redacción de esta tesis, todos los participantes pudieron avanzar en el reconocimiento de una verdad: a medida que se avanza en la vida y con una mayor exposición del tema en el futuro inmediato, se logrará generar una mayor inquietud entre los pastores, de modo que en futuros estudios se pueda contar con medios para medir el crecimiento en la materia, no solo dentro del pastorado y de su familia, sino incluso, dentro de la congregación.

Asimismo, se puede reconocer que la implementación del proyecto sugerido no es tarea sencilla, ya que se requiere contar con personas dispuestas para promover, atender y evaluar dicha necesidad, además de contar con los recursos financieros que permitan generar dicha movilización. Sin embargo, a pesar de que este sería un desafío mayúsculo, es muy posible la participación no solo de algunos individuos dentro de la sección, sino aun de todo el Distrito. Esto permitiría lograr mayor efectivad en el desarrollo del proyecto —como se dijo ya en el capítulo anterior—; sin embargo, a la medida que se desarrollen los equipos de acompañamiento y asesoramiento, y estos empiecen a generar resultados efectivos en el tema de las transiciones pastorales, es importante observar si existe un mayor involucramiento en las distintas áreas de apoyo, particularmente en el área financiera, a fin de evaluar si realmente se cuenta con los fondos requeridos para lanzar el proyecto y consolidar el mismo.

Futuros temas de estudio a considerar serían aquellos relacionados al desarrollo de presupuestos financieros y recaudación de fondos para la implementación de centros de atención pastoral o institutos pastorales, mismos que permitan trazar un mapa de atención continua en los temas relacionados al cuidado integral del pastor.

APÉNDICE A

Preguntas de la encuesta

1. ¿Cuántos años has pastoreado la congregación donde te encuentras?
2. ¿Cuál ha sido tu motivación para pastorear?
3. ¿Cuál ha sido tu visión para la congregación que pastoreas?
4. ¿Has considerado alguna vez un proyecto de transición pastoral?
5. ¿Considerarías en algún momento un proyecto de transición pastoral?
6. ¿Crees que el carecer de un proyecto/modelo de transición en determinado momento pudiera perjudicar el avance de la congregación?
7. ¿Cuál de estos factores crees que pudiera influir en la toma de decisión para una transición pastoral? (• Enfermedad. • Edad. • Situación financiera. • Seguridad social y fondo de retiro. • Incertidumbre laboral).
8. ¿Puede un pastor jubilarse como en otros oficios?
9. Si tu respuesta es sí, ¿cuándo sería el momento oportuno?
10. ¿Puede el pastor jubilarse y asumir otra asignación?
11. ¿Cuentas con un plan de retiro?
12. ¿Existen principios bíblicos que respalden una transición? Si es así, menciona uno.
13. ¿Consideras que una orientación sobre el tema de la transición o jubilación pudiera ser de beneficio para el pastor?
14. ¿Consideras que al anticipar una transición es necesario prever un sucesor?
15. ¿Cómo seleccionarías a un sucesor?

APENDICE B

Formato de Planeación Estratégica (Chand)

Que	Por qué	Quién	Cómo	Cuándo	Dónde	Cuánto	Rendir cuentas a quien	Proceso de evaluación

BIBLIOGRAFÍA

Anderson, Allan Heaton. *Global Charismatic Christianity*. Cambridge: Cambridge University Press, 2014.

Andino, Joseph. "The Discipleship practices of the Spanish Eastern District of the Assemblies of God: Enhancing the spiritual formation of new converts". Tesis doctoral, Gordon-Conwell Theological Seminary, 2017.

Armstrong, John H. *The Stain That Stays: The Church's Response to the Sexual Misconduct of Its Leaders. Fearn*. Scotland: Christian Focus Publications; Reformation and Revival Ministries, 2000.

Barker, Kenneth L., y John R. Kohlenberg III, *The Expositor's Bible Comentary of the Old Testament.* Grand Rapids: Zondervan, 1994.

Bullard, George. *Pursuing the full kingdom potential of your congregation*. Danvers, MA: Chalice press, 2005.

Carroll, Ray. *Fallen Pastor: Finding Restoration in A Broken World*. Folsom, CA: Civitas Press, 2011.

Castelo, Daniel. *Pentecostalismo: Una Tradición Cristiana Mística*. Salem, Oregón: Publicaciones Kerigma, 2017.

Chand, Samuel R. *Cracking your church's culture code: seven keys to unleashing vision & inspiration.* San Fransisco, CA: Jossey Bass, 2011.

Colbert, Don. *Emociones que matan: Entienda la conexión mente-cuerpo-espíritu que puede sanarle o destruirle.* Nashville, TN: Grupo Nelson, 2009.

De los Reyes, Alfonso. *Historia de las Asambleas de Dios en México.* Alfonso de los Reyes Valdez, 2006.

Dyrness, William. *Temas de la Teología del Antiguo Testamento*. Miami: Editorial Vida, 1989.

Earls, Aaron. "7 Encouraging Trends of Global Christianity in 2022". Lifeway Research, enero 31, 2022. https://research.lifeway.com/2022/01/31/7-encouraging-trends-of-global-christianity-in-2022/

El financiero, "Dime en qué año naciste y te diré a qué generación perteneces". 09 de octubre, 2021. https://www.elfinanciero.com.mx/el-preguntario/2021/07/06/dime-en-que-ano-naciste-y-te-dire-a-que-generacion-perteneces/?outputType=amp [Accedido 3/10/2023].

Elwell, Walter A. *Baker Commentary on the Bible*. Grand Rapids: Baker, 1989.

Espinosa, Gastón. *Latino Pentecostals in America: Faith and Politics in Action*. Cambridge: Harvard Univerity Press 2014.

Expansión."México-Covid-19- Crisis del coronavirus", Expansión, fe, 21, 2023. https://datosmacro.expansion.com/otros/coronavirus/mexico. [Accedido 2/22/2023].

Expatistan. “Costo de vida en Monterrey, Mexico”. 24 de febrero, 2023. https://www.expatistan.com/es/costo-de-vida/monterrey. [Accedido 2/24/2023].

Fundación Iberoamericana Down21. “Importancia de las relaciones interpersonales: ¿Por qué son tan importantes?”. https://www.down21.org/desarrollo-personal/120-relaciones-interpersonales/875-importancia-de-las-relaciones-interpersonales.html?start=1

Gibbs, Eddie. *Church Next, quantum changes in how we do* ministry (Downers Grove IL, intervarsity Press 2000), 13.

Gobierno de México. "Hablemos de suicidio". 19 de septiembre, 2022. https://www.gob.mx/imss/articulos/hablemos-de-suicidio [Accedido 3/10/2023].

_____. “Pensión Universal para personas adultas mayores”, s.f. https://www.gob.mx/pensionpersonasadultasmayores. [Accedido 2/24/2023].

Gobierno del Estado de Nuevo León. “Cifras de COVID 19 en Nuevo León”. Gobierno del Estado de Nuevo León. https://www.nl.gob.mx/publicaciones/cifras-covid-19-en-nuevo-leon. [Accedido 2/23/2023].

Holland, Tim. “La transición sana de una iglesia”, Christianity Today, diciembre 7, 2017. https://www.christianitytoday.com/ct/en-espanol/la-transicin-sana-de-una-iglesia.html

Iberbrola, "La generación Alfa liderará un mundo 100 % digital", s.f., https://www.iberdrola.com/talento/generacion-alfa

Jeter De Walker, Luisa. *Siembra y cosecha: Las Asambleas de Dios de México y Centroamérica, Tomo 1.* Miami: Editorial Vida, 1990.

Lawrence, Richard. *Comentario bíblico del Maestro.* Miami: Cook Communications Ministries, 2006.

Leadership Journal. “Private Sins of Public Ministry”. Christianity Today, invierno 1988, 4. https://www.christianitytoday.com/pastors/1988/winter/.

Lescallet III, David F. *Transition: developing a theology of pastoral Succesion*. Corpus Christi TX David F. Lescallet 2013.

Lloyd-Jones, Martyn. *Studies in the Sermon on the Mount*. Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans Publishing Company, 1959-60.

Menzies, Robert P. *Pentecostés: Esta historia es nuestra historia.* Springfield, Missouri: Gospel Publishing House, 2013.

Mosser, David N. *Transitions leading churches through change*. Louisville KY: Westminister John knox press, 2011.

Munroe, Myles. *Los principios y beneficios del cambio: Cumpliendo tus propósitos en medio de tiempos inciertos.* New Kesington, PA: Whitaker House, 2009.

Padilla, René, Milton Acosta Benítez, y Rosalee Velloso Ewell, *Comentario bíblico contemporáneo*: *Exposición exegética y contextual del mensaje bíblico*. San Sebastián, Costa Rica: Certeza Unida y Ediciones Kairos, 2019.

Pearlman, Myer. *A través de la Biblia*. Dearfield, Florida: Editorial Vida, 1995.

Rebolledo, Ruy Alonso. "¿Cuál es la situación de la religión y la fe en el mundo?". El Economista. 25 de julio de 2017. https://www.eleconomista.com.mx/internacionales/Cual-es-la-situacion-de-la-religion-y-la-fe-en-el-mundo-20170725-0112.html [Accedido 3/9/2023].

Schwarz, John. *Compendio de la fe cristiana* (Miami: Editorial Patmos, 2003.

Stoecklein, Kayla "Yo era la esposa de un pastor. El suicidio me hizo viuda". Christianity Today, 7 de octubre, 2020. https://www.christianitytoday.com/ct/2020/october-web-only/pastor-suicidio-esposa-stoecklein-iglesia-salud-mental-es.html [Accedido 3/10/2023].

Strong, James. *La nueva concordancia Strong exhaustiva: Diccionario de palabras hebreas y arameas*. Nashville, Tennessee: Editorial Caribe, 2002.

Stuart, Douglas. *Exodus: An Exegetical and Theological Exposition of Holy Scripture (Volume 2) (The New American Commentary)*. Nashiville, Tennesse: Holman Reference, 2006.

Synan, Vinson. *The Holiness Pentecostal Tradition*. Grand Rapids: Eadermans,1997.

Tennent, Timothy C. *Theology in the Context of World Christianity.* Grand Rapids: Zondervan, 2007.

Toler, Stan. *Practical Guide for ministry transitions: how to manage pastoral change personally and professionally*. Oklahoma City: DustJacket press, 2015).

Villafañe, Eldin. *Introducción al pentecostalismo: Manda fuego Señor*. Nashville, Tennessi: Abingdon Press 2012.

Villafañe, Eldin. *The Liberating Spirit.* Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1993.

Vine, William Edwy. *Diccionario expositivo de palabras del Antiguo y del Nuevo Testamento exhaustivo de Vine*. Nashville, Tennessee: Grupo Nelson, 2007.

Wariboko, Nimi, y L. William Oliverio, Jr. "The Society for Pentecostal Studies at 50 Years", Pneuma 42, 3-4 (2020): 327-333, doi: https://doi.org/10.1163/15700747-04203021

Worldmeter. "Población mundial actual". https://www.worldometers.info/es/poblacion-mundial/.[Accedido 3/9/2023].

Zach, Williams. *Transitioning the Church: leading the establish church to reach the unreached* (Rainer Publishing 2014.

Zurlo, Gina A., Todd M. Johnson, y Peter F. Crossing, "World Christianity and Mission 2020: Ongoing Shift to the Global South", International Bulletin of Mission Research, 44 (1), 8-19 (2020). https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2396939319880074.

CURRICULUM VITAE

Nombre: Abiud Montoya

Fecha y lugar de nacimiento: **febrero 19, 1969, en San Antonio, Texas**

EDUCACIÓN

Licenciado en pedagogía y música	Southern califronia College
Maestría en Teología y liderazgo	Vanguard University
Diplomado en liderazgo Avanzado	Haggai Institute
Doctorado en Ministerio en liderazgo pastoral*	Gordon Conwell Theological Seminar

POSICIONES MINISTERIALES

Co Pastor en Templo Cristiano El Salvador	1997 - presente
Director Administrativo De Alpha And Omega Educative Center	1997 - presente
Director Nacional de Misiones Asambleas de Dios en México	2021 - presente
Miembro ejecutivo de Misiones en Conjunto México y el Caribe A.G	2022 - presente

** Tesis: Transición Pastoral de la Sección Centro de la Región Poniente el Distrito Central del Concilio Nacional de las Asambleas de Dios en México.* Fecha Esperada de Graduación: May 2023.